

**PENGARUH *PSYCHOLOGICAL CAPITAL* TERHADAP
KOMITMEN ORGANISASI PADA KARYAWAN**



SKRIPSI

Nuur An-nisa' Permata Dewi
201310230311384

**Fakultas Psikologi
Universitas Muhammadiyah Malang
2017**

**PENGARUH *PSYCHOLOGICAL CAPITAL* TERHADAP KOMITMEN
ORGANISASI PADA KARYAWAN**

SKRIPSI

**Diajukan Kepada Universitas Muhammadiyah Malang sebagai salah satu
persyaratan untuk Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi**

Oleh:

Nuur An-nisa' Permata Dewi

201310230311384

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG**

2017

SKRIPSI

Dipersiapkan dan disusun oleh:

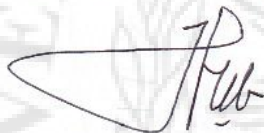
Nuur An-nisa` Permata Dewi

Nim : 201310230311384

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Pada tanggal, 21 April 2017
dan dinyatakan memenuhi syarat sebagai kelengkapan
memperoleh gelar Sarjana (S1) Psikologi
Universitas Muhammadiyah Malang

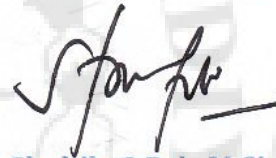
SUSUNAN DEWAN PENGUJI :

Ketua/Pembimbing I,



Nida Hasanati, Dr. M.Si

Sekretaris/Pembimbing II,



M. Shohib, S.Psi., M.Si

Anggota I



Adhyatman Prabowo, S.Psi. M.Psi

Anggota II



Sofa Amalia, S.Psi. M.Si



Dr. Iswinarti, M.Si.

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

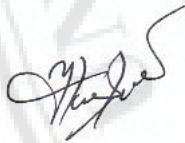
Nama : Nuur An-nisa' Permata Dewi
Nim : 201310230311384
Fakultas/Jurusan : Psikologi
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Malang

Menyatakan bahwa skripsi/karya ilmiah yang berjudul :
Pengaruh *Psychological Capital* terhadap Komitmen Organisasi Pada Karyawan

1. Adalah bukan karya orang lain baik sebagian maupun keseluruhan kecuali dalam bentuk kutipan yang digunakan dalam naskah ini dan telah disebutkan sumbernya.
 2. Hasil tulisan karya ilmiah/skripsi dari penelitian yang saya lakukan merupakan Hak bebas Royalti non eksklusif, apabila digunakan sebagai sumber pustaka.
- Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan apabila pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia mendapat sanksi sesuai dengan undang-undang yang berlaku.

Malang, 21 April 2017

Mengetahui
Ketua Program Studi



Yuni Nurhamida, S. Psi, M. Si

Yang menyatakan



Nuur An-nisa' Permata Dewi

Kata Pengantar

Puji syukur Alhamdulillah penulis panjatkan kehadiran Allah SWT karena berkat Rahmat dan KaruniaNya penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini. Shalawat beserta salam semoga senantiasa terlimpah kepada Nabi Muhammad SAW, kepada keluarganya, para sahabatnya, kepada umatnya hingga akhir zaman, aamiin.

Penulisan skripsi ini diajukan untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana pada Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang. Judul yang penulis ajukan adalah “Pengaruh *Psychological Capital* Terhadap Komitmen Organisasi Pada Karyawan”

Dalam penyusunan dan penulisan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan serta dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu dalam kesempatan ini penulis dengan senang hati menyampaikan terima kasih kepada yang terhormat:

1. Ibu Iswinarti, Dr., M. Si selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang.
2. Ibu Yuni Nurhamida, S. Psi, M. Si selaku Ketua Program Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang.
3. Ibu Hudaniah, S.Psi., M. Si selaku dosen wali Psikologi G
4. Ibu Nida Hasanati, Dr., M. Si selaku dosen pembimbing I yang selalu bijaksana dan sabar dalam memberikan bimbingan serta waktunya selama penulisan dan penelitian skripsi ini.
5. Bapak Muhammad Shohib., S.Psi. M. Si selaku dosen pembimbing II yang juga selalu memberikan motivasi dalam proses bimbingan serta selalu meluangkan waktunya untuk sekedar berdiskusi dalam proses skripsi ini.
6. Orang tua saya terutama ibu yang tidak hentinya memberikan dukungan dan materi selama proses perkuliahan ini, karena jika tanpa restunya skripsi ini tidak dapat terselesaikan dengan baik dan lancar. Skripsi ini saya dedikasikan untuk alm. Bapak saya sebagai bukti bahwa saya mampu membuatnya bangga sebagai putri sulungnya dengan terselesaikannya pendidikan jenjang akhir ini.
7. Saudara-saudara saya, Mas Fifi, Mas Hen, Mbak Shinta, Mas Billy, Mbak Yuli, dan Mbak Ana yang telah banyak memberikan dorongan, semangat, kasih sayang dan bantuan secara moril. Semua sahabat, intan, rizka, adib, dea atas segala dukungan dan semangatnya.
8. Seluruh karyawan Pos Indonesia Kabupaten Lamongan yang telah meluangkan waktunya untuk dimintai informasi terkait data skripsi ini.

Semoga Allah SWT memberikan balasan yang berlipat ganda kepada semuanya. Demi perbaikan selanjutnya, saran dan kritik yang membangun akan penulis terima dengan senang hati. Akhirnya, hanya kepada Allah SWT penulis serahkan segalanya mudah-mudahan dapat bermanfaat khususnya bagi penulis umumnya bagi kita semua.

Malang, 21 April 2017

Penulis

Daftar Isi

| | |
|--|-----|
| Halaman Judul..... | i |
| Halaman Pengesahan | ii |
| Surat Pernyataan..... | iii |
| Kata pengantar | iv |
| Daftar isi..... | v |
| Daftar Tabel | vii |
| Intisari | 1 |
| Pendahuluan | 2 |
| Landasan Teori..... | 5 |
| Komitmen organisasi..... | 5 |
| <i>Psychological capital</i> | 7 |
| <i>Psychological capital</i> dan Komitmen organisasi | 9 |
| Hipotesa | 11 |
| Metode Penelitian..... | 11 |
| Rancangan penelitian..... | 11 |
| Subjek penelitian | 12 |
| Variabel dan Instrumen penelitian..... | 12 |
| Indeks validitas dan reliabilitas alat ukur penelitian | 13 |
| Prosedur dan Analisa data penelitian | 13 |
| Hasil Penelitian | 14 |
| Diskusi | 15 |
| Simpulan dan Implikasi | 18 |
| Referensi | 19 |
| Lampiran | 22 |
| Uji Validitas Reabilitas Komitmen Organisasi | 23 |
| Uji Validitas Reabilitas <i>Psychological Capital</i> | 27 |

| | |
|-------------------------------------|----|
| Uji Normalitas | 29 |
| Deskripsi Data | 32 |
| Uji Regresi..... | 33 |
| <i>Affective commitment</i> | 34 |
| <i>Continuance commitment</i> | 37 |
| <i>Normative commitment</i> | 40 |
| <i>Blue Print Skala</i> | 43 |
| Angket yang disebar | 48 |



Daftar Tabel

| | |
|--|----|
| Tabel 1. Indeks Validitas dan Reliabilitas..... | 13 |
| Tabel 2. Deskriptif Data <i>Psychological Capital</i> dan Komitmen Organisasi | 14 |
| Tabel 3. <i>Psychological Capital</i> terhadap <i>Affective Commitment</i> , <i>Continuance Commitment</i> , <i>Normative Commitment</i> | 15 |



PENGARUH *PSYCHOLOGICAL CAPITAL* TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA KARYAWAN

Nuur An-nisa' Permata Dewi
Fakultas Psikologi, Universitas Muhammadiyah Malang
nissapermata@gmail.com

Komitmen organisasi merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya yang memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya. Ada tiga komponen meliputi *affective commitment*, *continuance commitment*, *normative commitment*. Persaingan bisnis menuntut memiliki karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi, maka karyawan harus memiliki keadaan psikologi yang positif untuk menghadapi tantangan di depan. Salah satu keadaan psikologi yang positif adalah *psychological capital* yaitu dimensi modal psikologis yang dimiliki seorang individu untuk memenuhi kebutuhannya dengan perilaku positif yang dimunculkan meliputi *self efficacy*, *hope*, *ressilince* dan *optimism*. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh *psychological capital* terhadap komitmen organisasi karyawan. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian korelasi dan menggunakan analisis regresi linier sederhana. Subjek penelitian ini adalah populasi karyawan Pos Indonesia Kabupaten Lamongan yang menggunakan *total sampling* dengan jumlah 83 karyawan laki-laki dan perempuan yang memiliki masa kerja lebih dari satu tahun. Alat ukur yang digunakan adalah *Commitment Scale Item (CSI)* dan *Psychological Capital Questioner (PCQ)*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh *psychological capital* terhadap komitmen organisasi *continuance commitment* sebesar 0,069 yang lebih dipengaruhi pada karyawan di tempat kerja

Kata kunci : *Psychological capital*, komitmen organisasi, karyawan

Organizational commitment is a characteristic of organizational relationships with organizations that have implications for individual decisions to continue membership. There are three components including affective commitment, continuance commitment, normative commitment. Business competition demands to have employees with high organizational commitment, then employees must have a positive psychological state to face the challenges ahead. One positive psychological state is psychological capital that is the dimension of the psychological capital an individual possesses to meet his needs with positive behaviors that include self-efficacy, hope, ressilince and optimism. The purpose of this study to determine the effect of psychological capital on the commitment of employee organizations. This research is a quantitative research with correlation research type and using simple linear regression analysis. The subject of this research is the population of Pos Indonesia employee of Lamongan Regency which uses total sampling with 83 male and female employees who have working period of more than one year. The measuring tool used is Commitment Scale Item (CSI) and Psychological Capital Questioner (PCQ). The results of the research indicate that there is influence of psychological capital toward organizational commitment of 0.069 which is more influenced on employees at work

Keywords: *Psychological capital, organizational commitment, employee*

Persaingan bisnis yang semakin tajam menuntut perusahaan dikelola secara profesional agar mampu bertahan dan terus berkembang. Tak jarang perusahaan tersebut membuka lowongan kerja yang memberikan persyaratan dengan mudah dipenuhi bagi calon karyawan baru agar tertarik masuk kepada perusahaannya. Selain itu banyak jaminan kesejahteraan hidup dan fasilitas yang mereka tawarkan agar calon karyawan baru mampu tertarik menjadi bagian dari perusahaan mereka.

Sebelum memberikan jabatan yang sesuai dengan karyawan yang akan diterima, manajer sebaiknya menjelaskan bagaimana struktur organisasi yang ada di perusahaan tersebut. Ivancevich, Konopaske, & Matteson (2007) berpendapat karena untuk bekerja secara efektif dalam organisasi, mereka harus memiliki pemahaman yang jelas mengenai struktur organisasi. Setelah memiliki pemahaman yang baik, karyawan diharapkan mampu mengembangkan perusahaan melalui kinerja dan prestasinya diperusahaan.

Namun sejauh ini keinginan perusahaan untuk mengembangkan perusahaannya terhalang oleh kebiasaan buruk yang masih sering dilakukan karyawan pada umumnya. Seperti yang disebutkan dalam laman Kompasiana yang ditulis Thok (2013) karyawan sepanjang tahun 2013 adalah sering datang terlambat, absen tanpa memberi tahu sebelum atau sesudahnya, malas dalam bekerja, asal-asalan dalam bekerja, sok tahu, dalam proses pengerjaan hanya berdasar pada pengalaman kerja, mengabaikan atau enggan mempelajari standar, spesifikasi dan prosedur kerja yang baru atau sedang dipakai. Selain itu kadang karyawan juga tak mau tahu, tak ada inisiatif bertanya ke pihak lainnya jika mendapatkan ketidak-jelasan, cenderung diam dan mengandalkan atasannya saja, kurang teliti, lupa mengecek ulang hasil pekerjaan, sehingga banyak terjadi kesalahan yang tak perlu dan mendasar, pemalu dan kurang berani menanyakan hal yang belum atau tidak jelas, kurang rasa memiliki (*sense of belonging*), kerjasama tim (*team work*) yang kurang baik, asyik dengan pekerjaan sendiri, kurang melihat kaitan/pengaruh dengan pekerjaan orang lain, kurang disiplin dan bertanggung jawab dalam (waktu) bekerja.

Sehingga kebiasaan buruk yang dibiarkan seperti itu akan menyebabkan komitmen organisasi karyawan menjadi rendah. Pada akhirnya beberapa karyawan yang terindikasi mempunyai kebiasaan buruk seperti di atas sudah tentu mendapat teguran dari atasannya. Namun, karena sulit mengubah, maka ada yang lebih suka memilih *resign*, mencari perusahaan lain yang 'toleran', utamanya bagi karyawan *outsourcing* setelah masa kontrak kerjanya berakhir. Beberapa karyawan yang memilih *resign* ini merasa yakin masih banyak lowongan kerja dari perusahaan yang sejenis (Thok, 2013).

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang peneliti lakukan di Kantor Pos Indonesia Kabupaten Lamongan pada 28 maret 2017 menunjukkan bahwa rata-rata yang memiliki komitmen tinggi adalah karyawan yang sudah bekerja puluhan tahun. Namun, walaupun demikian karyawan yang bekerja selama satu tahun ke atas juga sudah memiliki komitmen dengan diwujudkan tidak pernah datang terlambat, bahkan satu jam sebelum jam buka kantor mereka sudah berada dan bersiap-siap di kantor. Hanya saja karyawan yang masih *outsourcing* yang masih

rawan untuk bertahan di Kantor Pos, apalagi menurut sumber yang saya temui mereka menjadikan jarak Kantor Pos yang berada di Kecamatan kecil jauh dari pusat Kota sebagai alasan untuk memilih mundur dan tidak melanjutkan karirnya di Kantor Pos Indonesia Kabupaten Lamongan.

Seperti yang dilansir dalam laman Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan Kementerian Keuangan (Sulaeman E, 2014) bahwa seorang karyawan yang semula kurang memiliki komitmen berorganisasi, namun setelah bekerja ternyata selain mendapat imbalan sesuai dengan ketentuan yang berlaku ada hal-hal yang menarik dan memberi kepuasan. Hal itu akan memupuk berkembangnya komitmen berorganisasi. Apalagi jika banyak hal yang dapat memberikan kesejahteraan, jaminan keamanan, misalnya ada koperasi, ada fasilitas transportasi, ada fasilitas yang mendukung kegiatan kerja sehingga dapat bekerja dengan penuh semangat, lebih produktif dan efisien dalam menjalankan tugasnya. Namun juga sebaliknya jika iklim organisasi kerja dalam perusahaan tersebut kurang menunjang, misalnya fasilitas kurang, hubungan kerja kurang harmonis, jaminan sosial dan keamanan kurang, maka komitmen organisasi kerja menjadi makin luntur atau bahkan tempat bekerjanya dijelek-jelekkan sehingga dapat menimbulkan kerawanan sosial dalam organisasi kerja, hal itu dapat menimbulkan mogok kerja, demonstrasi, pengunduran diri dan sebagainya.

Menurut Lindawati R.D (2014), komitmen karyawan yang tinggi pada organisasi akan menimbulkan kinerja organisasi yang tinggi, tingkat absensi berkurang, loyalitas karyawan, dan lain-lain. Karena itu, setiap organisasi berusaha untuk membangun komitmen organisasi karyawannya, menurutnya juga komitmen organisasi adalah keterikatan seseorang terhadap organisasi dengan indikator keinginan seseorang untuk tetap menjadi anggota organisasi, kepercayaan terhadap nilai dan tujuan organisasi, penerimaan terhadap nilai dan tujuan organisasi, keterlibatan pada kegiatan organisasi serta patuh pada organisasi.

Sedangkan dalam hasil penelitiannya Melizawati (2015) menemukan, komitmen organisasi mempunyai pengaruh penting terhadap kinerja karyawan dan semakin tinggi komitmen karyawan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Selain itu komitmen organisasi juga dapat meningkat apabila ada keterlibatan dari karyawannya. Keterlibatan karyawan dapat mencakup sumbangsih keputusan dalam membuat kebijakan-kebijakan perusahaan. Sehingga apapun hasilnya adalah keputusan bersama yang telah disepakati oleh seluruh karyawan. Komitmen organisasi juga mencakup tentang loyalitas dan rasa memiliki. Ketika karyawan mempunyai loyalitas dan rasa memiliki yang tinggi pada perusahaan, maka karyawan akan rela mengorbankan kepentingan pribadinya untuk perusahaan, bahkan tanpa mengharapkan imbalan yang sepadan. Apabila loyalitas dan rasa memiliki rendah, maka karyawan cenderung mengundurkan diri dan mencari pekerjaan lain (Sianipar & Haryanti, 2014).

Dalam penelitian yang dilakukan Akoto & Akoto (2014) terkait teori tentang profil komitmen menemukan jika organisasi yang memiliki komitmen akan memiliki nilai tinggi dalam keamanan kerjanya dan akan mengurangi kecenderungan karyawan dalam menyerang. Selain itu, hasil penelitian dari

Pramadani dan Fajrianthi (2012) menemukan bahwa komitmen organisasi juga berhubungan positif dengan kesiapan untuk berubah pada karyawan. Hal ini berarti bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara komitmen organisasi khususnya komitmen afektif dan komitmen normatif.

Hubungan antara komitmen organisasi dan keterlibatan kerja dapat dilihat sebagai hal yang menguntungkan untuk mengembangkan sumber daya manusia dan manajer. Pertama, memungkinkan mereka untuk mengembangkan strategi tempat kerja dan kedua, untuk memberikan kontribusi terhadap peningkatan hasil kerja yang positif. Selain itu komitmen organisasi dan keterlibatan kerja dapat memberikan fungsi organisasi yang optimal dan makna positif dalam hidup (Geldenhuis, Laba, Venter, 2014).

Komitmen organisasi juga ditemukan dalam penelitian yang dilakukan Kristanto, dkk (2013) bahwa pertama, kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional merupakan pengaruh yang dominan. Kedua, komitmen organisasional memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Ketiga, kepuasan kerja juga memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Keempat, komitmen organisasional mampu beroperasi sebagai variabel intervening dalam hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Terkait kepuasan kerja Prayogo (2012) menemukan penelitian bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan yang positif dengan *psychological capital*, semakin tinggi *psychological capital* maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja.

Selain itu, penelitian tentang *psychological capital* ditemukan oleh Setar, Buitendach, & Kanengoni (2015) bahwa *psychological capital* memiliki hubungan positif dengan keterlibatan kerja. Selain itu juga ditemukan bahwa *psychological capital* mampu mengurangi stress karyawan dan sifat ketidaksopanan yang akhirnya berdampak pada keterlibatan kerjanya semakin baik. Penelitian lainnya yang dilakukan Beal, Stavros, Cole (2013) menemukan bahwa *psychological capital* dan resistensi memiliki pengaruh positif terhadap OCB (*Organizational Citizenship Behavior*).

Psychological capital memiliki hubungan yang positif dengan etika karyawan, perilaku karyawan dan performa karyawan. Sehingga *psychological capital* mampu menekan kecemasan dan stres karyawan, meningkatkan motivasi serta usaha yang dilakukan akan berhasil (dalam Avey, dkk 2011).

Banyaknya tantangan yang kadang dilupakan oleh perusahaan menyebabkan komitmen organisasi karyawannya rendah, padahal PHK besar-besaran yang saat ini masih sering kita jumpai di beberapa perusahaan merupakan salah satu tantangan besar yang sebenarnya dihadapi perusahaan (Axelrod, dkk, 2001 dalam Luthans dkk, 2007). Untuk mengurangi tantangan yang masih sering diremehkan maka *psychological capital* dianggap mampu membantu masalah tersebut.

Pentingnya *psychological capital* untuk meningkatkan komitmen organisasi karyawan juga dibuktikan oleh penelitian yang dilakukan Nugroho, dkk (2013) bahwa variabel *psychological capital* dan komitmen organisasi memiliki hubungan yang positif. Semakin tinggi *psychological capital* maka semakin tinggi komitmen organisasi. Selain itu penelitian Yungsiana, dkk (2013) menemukan bahwa *psychological capital* dan *organizational based self esteem* secara simultan berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

Mikko (2012) juga menemukan pada penelitiannya bahwa terdapat hubungan yang positif antara *psychological capital* dan komitmen organisasi. *Psychological capital* sendiri memiliki definisi suatu hal psikologis positif yang dimiliki oleh setiap individu yang berguna untuk membantu individu tersebut untuk dapat berkembang, sinergis yang lebih tinggi dan agar konstruk mengumpulkan empat kapasitas psikologis yang positif yang mendasari *self efficacy*, harapan, ketahanan dan optimisme mampu tercapai (Luthans, Youssef, dan Avolio, 2007). Hasil penelitian tersebut menyebutkan bahwa semakin tinggi *psychological capital* seseorang maka semakin tinggi pula komitmen organisasi yang dimiliki seseorang. Dalam penelitiannya juga, aspek yang menyumbang peranan tinggi adalah *self efficacy* pada karyawannya.

Oleh sebab itu, peneliti ingin melihat seberapa besar pengaruh variabel *psychological capital* dan variabel komitmen organisasi. Karena pada penelitian sebelumnya sudah diketahui bahwa kedua variabel tersebut memiliki hubungan positif yang signifikan satu sama lain. Penelitian ini menggunakan fenomena, subjek, jenis penelitian dan analisa penelitian yang berbeda.

Berdasarkan uraian di atas, dapat dirumuskan masalah yang akan diangkat dalam penelitian ini adalah adakah pengaruh *psychological capital* terhadap komitmen organisasi karyawan? Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh *psychological capital* terhadap komitmen organisasi karyawan. Manfaat penelitian yaitu karyawan mengetahui seberapa besar dan pentingnya manfaat *psychological capital* pada dirinya untuk mengembangkan komitmen organisasi pada karyawan.

Komitmen Organisasi

Menurut Darmawan (2013) seseorang yang menunjukkan keterlibatan yang tinggi sebagai karyawan dalam suatu organisasi dapat dikatakan pekerja yang memiliki komitmen. Individu-individu yang memiliki komitmen terhadap organisasi memiliki kemungkinan untuk tetap bertahan di organisasi lebih tinggi ketimbang individu-individu yang tidak memiliki komitmen. Mereka yang memiliki komitmen tinggi cenderung menunjukkan keterlibatan yang tinggi dengan diwujudkan dalam bentuk sikap dan perilaku.

Komitmen organisasi merupakan salah satu wujud dari perilaku organisasi (PO), perilaku organisasi adalah apa yang dilakukan individu dalam suatu organisasi dan bagaimana perilaku mereka mempengaruhi kinerja perusahaan. Karena PO berhubungan dengan situasi-situasi yang berkaitan dengan pekerjaan, maka hal ini

menekankan perilaku yang bersangkutan dengan pekerjaan, kerja, ketidakhadiran, perputaran karyawan, produktivitas, kinerja manusia, dan manajemen (Robins & Judge, 2008).

Sehingga pentingnya perilaku organisasi (PO) karena merupakan studi perilaku, sikap, dan kinerja manusia dalam lingkungan organisasi. Berdasarkan teori, metode, dan prinsip dari disiplin seperti psikologi, sosiologi, dan antropologi budaya untuk belajar mengenai persepsi individu, nilai, kapasitas belajar, dan tindakan bekerja dalam kelompok dan dalam organisasi secara total. Serta menganalisis dampak lingkungan eksternal terhadap organisasi dan sumber daya manusia, misi, tujuan dan strategi organisasi (Ivancevich, Konopaske, & Matteson, 2007).

Mathis dan Jackson (2000) memberikan definisi, komitmen organisasional adalah derajat yang mana karyawan percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi (dalam Sopiah, 2008). Robbins dan Judge (2007) mendefinisikan komitmen sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi.

Menurut Robbins juga (1989) mendefinisikan komitmen organisasional sebagai suatu sikap yang merefleksikan perasaan suka atau tidak suka dari karyawan terhadap organisasi. O'Reilly (1989) menyebutkan komitmen karyawan pada organisasi sebagai ikatan kejiwaan individu terhadap organisasi yang mencakup keterlibatan kerja, kesetiaan, dan perasaan percaya terhadap nilai-nilai organisasi (dalam Sopiah, 2008).

Meyer dan Allen (1991), merumuskan suatu definisi mengenai komitmen dalam berorganisasi sebagai suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi. Berdasarkan definisi tersebut anggota yang memiliki komitmen terhadap organisasinya akan lebih dapat bertahan sebagai bagian dari organisasi dibandingkan anggota yang tidak memiliki komitmen terhadap organisasi (dalam Umam, 2010).

Meyer dan Allen (1997) menyatakan bahwa komitmen organisasi dengan tiga komponen yakni:

1. Komitmen afektif (*affective commitment*) berkaitan dengan hubungan emosional anggota terhadap organisasinya, identifikasi dengan organisasi, dan keterlibatan anggota dengan kegiatan di organisasi. Anggota organisasi dengan *affective commitment* yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena memang memiliki keinginan untuk itu.
2. Komitmen kontinuans (*continuance commitment*) berkaitan dengan kesadaran anggota organisasi akan mengalami kerugian jika meninggalkan organisasi. Anggota organisasi dengan *continuance commitment* yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena mereka memiliki kebutuhan untuk menjadi anggota organisasi tersebut.

3. Komitmen normative (*normative commitment*) menggambarkan perasaan keterikatan untuk terus berada dalam organisasi. Anggota organisasi dengan *normative commitment* yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena merasa dirinya harus berada dalam organisasi tersebut.

Komitmen berarti keinginan karyawan untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia melakukan usaha yang tinggi bagi pencapaian tujuan organisasi. Variabel ini dapat diukur dengan indikator kemauan karyawan, kesetiaan karyawan, kebanggaan karyawan. Lincoln (1989) memberikan konsep tiga indikator komitmen yang sangat komprehensif dimana (dalam Darmawan, 2013) : (1) kemauan karyawan adalah suatu upaya niat baik karyawan untuk berinisiatif dalam menekuni bidang pekerjaannya, (2) kesetiaan karyawan adalah bentuk dari loyalitas karyawan guna menunjukkan jati dirinya dalam upaya turut mengembangkan organisasi dimana karyawan bekerja, (3) kebanggaan karyawan adalah suatu bentuk totalitas kerja atau prestasi secara maksimal dalam upaya menunjukkan bahwa hasil kerjanya sudah mencapai kualitas yang baik atau optimal.

Ketiga hal tersebut merupakan indikasi bahwa seorang karyawan memiliki komitmen terhadap organisasi. Dari ketiga hal tersebut, maka dapat dilakukan pengukuran terhadap komitmen karyawan (dalam Darmawan, 2013).

Psychological Capital

Luthans, Youssef & Avolio (2007) mengungkapkan bahwa *psychological capital* memiliki kontribusi sebagai konstruk dasar untuk mendukung terbentuknya gagasan-gagasan terkait modal ekonomi/*financial*, *human capital* dan *social capital*. *Financial* berkaitan dengan segala sesuatu yang dimiliki seseorang dan segala sesuatu yang dapat bertambah nilainya. *Human capital* berkaitan dengan segala sesuatu yang seseorang ketahui, atau bisa dilakukannya sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. *Social capital* berkaitan dengan hubungan interaksi dengan orang lain, sejauhmana individu mengenal orang lain. Dalam perspektif tersebut *psychological capital* dapat mengarahkan individu untuk mendorong pengembangannya terhadap apa yang dilakukannya hari ini untuk dapat menjadikan apa yang akan didapatkan di masa depan.

Psychological capital adalah keadaan psikologis individu yang positif dan ditandai oleh memiliki (1) keyakinan (*self efficacy*) untuk mengambil dan berhasil menyelesaikan tugas yang menantang, (2) membuat atribusi positif (*optimise*) tentang sukses sekarang dan di masa depan; (3) tekun menuju tujuan dan, bila perlu, mengarahkan jalan untuk tujuan (harapan) berhasil; dan (4) ketika dilanda masalah dan kesulitan, mempertahankan dan bertahan (Luthans, Youssef & Avolio, 2007).

Menurut Luthans & Youssef (2004) *psychological capital* adalah inti dari membangun POB (*Positive Organizational Behavior*) yakni studi dan aplikasi dari kapasitas psikologi serta kekuatan dari sumber daya manusia yang berorientasi secara positif, yang dapat diukur, dikembangkan, dan secara efektif dapat dikelola

untuk meningkatkan kinerja di organisasi pada saat ini. Hal ini diusulkan sebagai komposit penting membangun yang dapat membantu dalam mengatasi masalah sumber daya manusia di organisasi. Luthans, Avolio, Walumba & Li (2005) mengatakan bahwa *psychological capital* menekankan pada sifat positif dan kekuatan karyawan serta pada peran ini mendorong pertumbuhan kinerja karyawan (dalam Simons & Buitendach, 2013).

Berdasarkan definisi *psychological capital* menurut Luthans, Youssef & Avolio (2007), terdapat empat komponen *psychological capital* yang menandai bahwa seorang individu telah mencapai kondisi psikologis yang positif. Komponen tersebut adalah :

1. Efikasi diri (*self efficacy*), yaitu upaya keras untuk mengatasi tantangan-tantangan pada tugas. Efikasi diri tersebut berkaitan dengan task mastery. Jadi, karyawan dengan efikasi diri ini akan berupaya meraih keberhasilan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya karena ketekunan dan keuletan dalam berusaha demi meraih prestasi. Ciri-ciri orang yang memiliki *self efficacy* tinggi adalah memiliki target yang tinggi untuk diri sendiri dan secara sadar memilih tugas yang sulit, menyukai dan mengembangkan diri dengan adanya tantangan, memiliki motivasi yang tinggi, memberikan usaha untuk mencapai tujuan, serta ketika menemui kesulitan mereka tetap bertahan. Dengan adanya lima ciri-ciri tersebut orang-orang dengan *self efficacy* tinggi akan dapat berkembang secara independen dan menjalankan tugas secara efektif (Luthans, Youssef & Avolio, 2007)
2. Optimisme (*optimism*) yaitu sikap optimistis terhadap keberhasilan masa sekarang atau masa yang akan datang. Karyawan yang optimis akan selalu berharap bahwa sesuatu yang baik akan terjadi. Sikap optimistis itu akan mendorong dan mempengaruhinya untuk berupaya keras mencapai keberhasilan. Definisi lain mengenai *optimism* menurut Seligman (dalam Avey,dkk, 2011) adalah cara menginterpretasikan kejadian negatif disebabkan oleh hal-hal diluar diri, bersifat sementara, dan terjadi hanya pada situasi tertentu saja, dan merupakan cara menginterpretasikan kejadian positif sebagai kejadian yang disebabkan oleh diri sendiri, bersifat menetap, dan dapat terjadi dalam berbagai situasi.
3. Harapan (*hope*). Harapan berhasil yang diwujudkan dalam suatu upaya tetap bertahan pada sasaran dan jika perlu mencari jalan lain agar sasaran dapat dicapai. Hal yang membedakan istilah *hope* yang digunakan sehari-hari dan *hope* dalam *psychological capital* adalah adanya istilah *pathway* yaitu perencanaan untuk mencapai tujuan dimana pada istilah *hope* yang digunakan sehari-hari hanya terdapat istilah *agency* atau yang dikenal sebagai *will power* saja. Karyawan yang memiliki *hope* yang tinggi memiliki karakteristik pemikir yang independen, memiliki *locus of control* internal, memiliki kontrol penuh untuk mengatur energi yang digunakan dalam mencapai tujuan, dan selalu mencari alternatif pilihan ketika menghadapi kesulitan (Luthans, Youssef & Avolio, 2007)
4. Daya tahan (*resilience*) yaitu kemampuan untuk bertahan dalam menghadapi kesulitan dan tantangan demi mencapai tujuan. Fakta menunjukkan tidak semua orang memiliki daya tahan yang tinggi dalam menghadapi tantangan. Alhasil, banyak dari mereka yang putus asa, bahkan tidak bersemangat untuk

menggapai cita-citanya. *Resilience* dalam *psychological capital* tidak hanya sekedar memantul kembali ke keadaan semula tetapi juga harus mampu menjadi lebih positif dari keadaan semula. Selain itu, *resilience* dalam *psychological capital* juga menuntut untuk menantang suatu keadaan yang sulit dan bekerja lebih dari keadaan. *Resilience* dapat dikembangkan dengan cara membangun kesadaran seseorang mengenai talenta, kemampuan dan jaringan yang dimilikinya (Luthans, Youssef & Avolio, 2007).

Menurut Luthans, Youssef & Avolio (2007), terdapat hubungan yang positif antara *psychological capital* terhadap performa kerja dimana *psychological capital* dapat digunakan untuk meningkatkan kompetisi dalam mencapai keuntungan dan kesuksesan perusahaan dengan melihat potensi penuh dari sumber daya manusia yang mereka miliki (Avolio dalam Luthans dkk., 2007). Selain itu Avey, Luthans, Smiths dan Palmer (2010) juga menjelaskan bahwa karyawan dengan *psychological capital* yang tinggi, maka kesejahteraan mereka di lingkungan kerja pun akan tinggi.

Psychological capital merupakan sebuah pendekatan baru yang dikembangkan untuk meningkatkan kemampuan kompetitif organisasi, dimana keempat karakteristik dari *psychological capital* tersebut mampu memprediksikan performa dan kepuasan kerja dengan lebih baik dibandingkan dengan masing-masing karakteristik yang berdiri sendiri (Luthans, Youssef & Avolio, 2007)

Ketika karyawan di tempat kerja memiliki hubungan kerja yang baik, itu berarti karyawan akan bersedia mengambil resiko dalam suatu kelompok, melibatkan diri kepada anggotanya, dan pada akhirnya karyawan dapat mengandalkan dukungan dari rekan kerjanya. Akan tetapi karyawan akan memberikan kontribusi kepada tim kerjanya ketika individu tersebut memiliki modal psikologis yang kuat (Pryce-Jones, 2010). Menurut Pryce-Jones (2010) *psychological capital* meliputi sumber daya mental yang dibangun individu ketika sesuatu berjalan dengan baik dan menutupi ketika sesuatu berjalan tidak baik. Sumber daya ini meliputi ketahanan, motivasi, harapan, optimis, keyakinan diri, efikasi diri dan tenaga bekerja. Semuanya merupakan kunci dari kebahagiaan, jika karyawan tidak memiliki *psychological capital* maka karyawan tersebut tidak bahagia di tempat kerja, hanya tampak dari luarnya saja.

***Psychological Capital* dan Komitmen Organisasi**

Mengacu pada kajian secara teoritis sebelumnya, dapat dilihat keterikatan antara kedua variabel penelitian. Komitmen organisasi yang merupakan sikap perasaan suka atau tidak suka terhadap organisasinya dan sebagai sikap loyal pada perusahaan. Perasaan suka dan loyalitas merupakan wujud sikap positif individu dalam bekerja dengan wujud karyawan memiliki *affective commitment*, *continuance commitment*, dan *normative commitment*. Sikap positif ini dikenal sebagai modal psikologis atau *psychological capital* yang dimunculkan untuk memenuhi kebutuhannya dalam mencapai tujuan serta prestasi.

Psychological capital mampu mempengaruhi *affective commitment*, karena *psychological capital* merupakan keadaan sikap positif yang mempengaruhi karyawan untuk memiliki kedekatan emosional yang erat terhadap organisasi serta memiliki motivasi dan keinginan untuk berkontribusi terhadap organisasi. Individu dengan *affective commitment* akan bekerja lebih keras dan menunjukkan hasil pekerjaan yang baik. Sehingga apabila karyawan memiliki *psychological capital* maka akan memiliki *affective commitment* yang juga memiliki hubungan yang sangat erat dengan seberapa sering seorang anggota tidak hadir atau absen dalam organisasi (Umam, 2010). Pernyataan ini dikuatkan oleh penelitian yang dilakukan Avey, Luthans, dan Youssef (2010) jika *psychological capital* dimanfaatkan dengan baik di dalam organisasi maka akan mengurangi sikap sinisme dan absensi yang sering terjadi pada karyawan. Selanjutnya akan berdampak baik pada kepuasan kerja dan komitmen organisasi karyawan yang akan meningkat. Dalam hal ini salah satu dimensi *psychological capital* yang lebih dominan mempengaruhi *affective commitment* adalah *optimism*. Karena seorang individu yang memiliki *optimism* tinggi akan mempengaruhi kedekatan emosional karyawan dengan organisasinya sehingga karyawan akan mencintai organisasinya apabila sudah memiliki *optimism* yang tinggi.

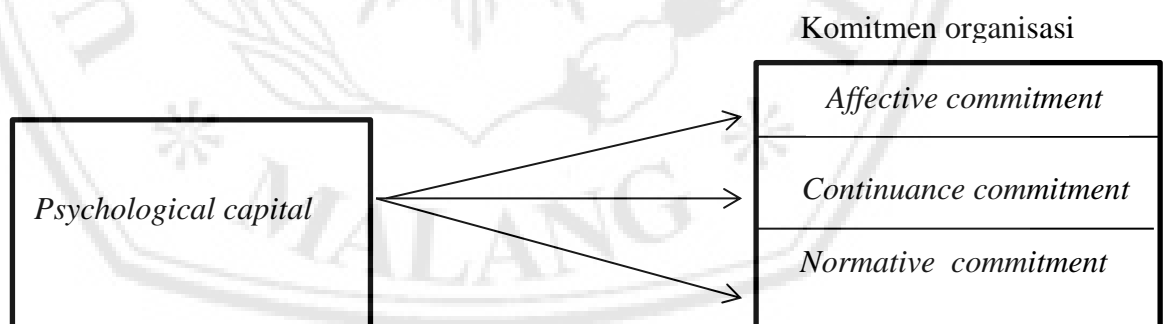
Psychological capital juga mampu mempengaruhi *continuance commitment*, karena karyawan yang memiliki *continuance commitment* tinggi akan bertahan dalam organisasi, bukan karena alasan emosional, tetapi karena adanya kesadaran dalam individu tersebut, ia akan mengalami kerugian besar jika meninggalkan organisasi (Umam, 2010). Sikap bertahan atas kesadaran ini akan dipengaruhi *psychological capital* yang dianggap akan menguntungkan banyak pihak di tempat kerja dan membuka jalan pembangunan program intervensi untuk membangun organisasi. Seperti penelitian yang dilakukan Simons & Buitendach (2013) pada karyawan *call center* di Afrika Selatan bahwa *psychological capital* memiliki kontribusi yang positif pada keterikatan kerja dan komitmen organisasi yang berdampak baik pada kapasitas sumber daya karyawan. Dalam hal ini dimensi dalam *psychological capital* yang dominan mempengaruhi *continuance commitment* adalah *self efficacy*. Karena karyawan yang memiliki *self efficacy* tinggi akan selalu memiliki keyakinan dan mampu meraih keberhasilan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya, hal ini akan mempengaruhi sikap kesadaran karyawan apabila meninggalkan organisasi akan mengalami kerugian besar setelah berhasil dalam tugasnya.

Selanjutnya, *psychological capital* akan mempengaruhi *normative commitment*, karena *psychological capital* menurut Luthans, Youssef dan Avolio (dalam Avey, dkk 2011) sangat dibutuhkan oleh karyawan, pemimpin organisasi, dan manajemen sumber daya manusia agar lebih efektif dan kolaboratif dalam menghadapi tantangan yang terbentang di depan. Karyawan yang siap menghadapi tantangan didepan akan memiliki arti penerimaan yang kuat dalam dirinya terhadap tujuan dan nilai-nilai perusahaan sehingga mereka akan ada hasrat yang kuat untuk tetap bertahan di perusahaan tersebut. Hal ini sejalan dengan definisi *normative commitment* bahwa karyawan akan bertahan dalam organisasi karena merasa adanya suatu kewajiban atau tugas (Umam, 2010).

Dimensi *psychological capital* yang dominan mempengaruhi *normative commitment* adalah *hope* dan *ressilience*. Karena Seorang individu yang memiliki harapan tinggi dan kemampuan untuk bertahan menghadapi kesulitan mencapai tujuan akan mempengaruhi perasaan keterikatan untuk terus bertahan pada organisasi.

Sehingga secara garis besar, *psychological capital* yang tinggi dapat mempengaruhi komitmen organisasi karyawan di tempat kerja. Dalam penelitian Mikko (2012) menemukan bahwa karyawan dengan *psychological capital* yang baik perlu dipertahankan oleh perusahaan dalam rangka menjaga mutu dan kualitas pelayanan, bahkan dapat meningkatkan performa yang sudah ada sebelumnya. Apabila pekerja memiliki komitmen yang buruk, perusahaan akan dirugikan karena mutu dari pelayanan yang diberikan bisa menurun. Hal ini disebabkan komitmen organisasi memiliki korelasi terhadap tingkat ketidakhadiran dan *turnover* pada pekerja. Selain itu Meyer, dkk, (1993) menunjukkan bahwa pekerja yang memiliki komitmen akan memiliki ekspektasi yang tinggi kepada pekerjaannya. Baugh dan Robert, (1994) menunjukkan bahwa pekerja yang memiliki komitmen tinggi akan memiliki performa yang lebih baik (dalam Mikko, 2012).

Berdasarkan beberapa hasil penelitian diatas terkait variabel *psychological capital* dan komitmen organisasi banyak menghasilkan hal yang berbeda. Terdapat banyak hubungan antara kedua variabel dan kedua variabel memiliki pengaruh yang saling berkaitan. Karena dalam sebuah perusahaan apabila karyawannya mampu menggunakan komponen *psychological capital* mereka dengan baik maka akan mempengaruhi komitmen organisasi mereka di tempat kerja. Gambaran antara *psychological capital* yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah sebagai berikut :



Hipotesa

Psychological capital ada pengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan di tempat kerja.

METODE PENELITIAN

Rancangan Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif (Sugiyono, 2011) dengan jenis penelitian korelasional dengan analisis regresi linier sederhana. Penelitian korelasi

adalah untuk melihat hubungan antara variabel atau beberapa variabel dengan variabel lain, sedangkan tujuan analisis regresi adalah untuk memprediksi seberapa jauh pengaruh yang ada tersebut (Winarsunu, 2007). Pengumpulan data yang akan dilakukan dalam penelitian ini dengan menggunakan *skala likert*. *Skala likert* sebagai alat pengumpul data yang sebelumnya akan diuji validitas dan reliabilitas (Sugiyono, 2011).

Subjek Penelitian

Subjek penelitian ini adalah populasi karyawan tetap di Pos Indonesia Kabupaten Lamongan yang berjenis kelamin laki-laki dan perempuan yang memiliki masa kerja mulai satu tahun keatas. Jumlah subjek yang digunakan sebanyak 83 orang dengan presentase sebesar 79,5% yang terdiri dari 66 laki-laki dan 20,5% yang terdiri 17 perempuan. Masa kerja dari populasi beragam dari yang bekerja mulai 1,5 dengan total 2,4% tahun, rata-rata bekerja selama 3 tahun dengan total 14% hingga yang paling lama 42 tahun dengan total 1,2%. Subjek diambil dari semua jenis bagian di Kantor Pos Indonesia Kabupaten Lamongan, dari Kepala tiap divisi di kantor pusat, Kepala Kantor Pimpinan Cabang tiap kecamatan yang berjumlah 23 kecamatan, *staf* di kantor pusat, hingga kurir pengantar barang di kantor pusat dan Kantor Kecamatan. Pengambilan subjek ini menggunakan *total sampling* yakni teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi (Sugiyono, 2007). Alasan mengambil *total sampling* karena menurut Sugiyono (2007) jumlah populasi yang kurang dari 100 seluruh populasi dijadikan sampel penelitian semuanya.

Variabel dan Instrumen Penelitian

Pada penelitian ini, terdapat dua variabel yakni variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y). Adapun yang menjadi variabel bebas (X) yaitu *psychological capital* dan variabel terikatnya (Y) adalah Komitmen Organisasi.

Psychological capital adalah dimensi modal psikologis yang dimiliki seorang individu untuk memenuhi kebutuhannya dengan perilaku-perilaku positif yang dimunculkan. *Psychological capital* meliputi *self efficacy* atau penerimaan diri, harapan (*hope*), ketahanan (*ressilince*) dan optimisme (*optimism*).

Komitmen Organisasi adalah salah satu sikap yang merefleksikan perasaan suka atau tidak suka terhadap organisasi tempatnya bekerja, selain itu komitmen organisasi juga mengacu sebagai sikap loyal pada perusahaan. Komitmen organisasi memiliki tiga komponen meliputi *affective commitment*, *continuance commitment*, *normative commitment*.

Alat ukur komitmen organisasi dan *psychological capital* ini menggunakan bahasa Inggris, sehingga peneliti melakukan adaptasi dari jurnal internasional yang sudah diterjemahkan ke bahasa Indonesia dalam jurnal nasional. Bentuk alat ukur adalah skala likert dengan pilihan jawaban pada setiap itemnya dari Sangat Tidak Setuju sampai Sangat Setuju. Nilai skala mulai dari 1 sampai dengan 6. kemudian akan melakukan uji validitas dan realibitasnya menggunakan program SPSS *for windows*.

Adapun data penelitian pengukuran komitmen organisasi menggunakan kuesioner *Commitment Scale Items (CSI)* yang diadaptasi oleh Allen & Meyer (1990). Kuesioner ini dikembangkan oleh Meyer, Smith (1993) yang memiliki tiga komponen yaitu afektif, kontinuans, dan normatif yang berjumlah 24 item dengan pilihan jawaban dari sangat tidak setuju sampai sangat setuju menggunakan rentan 1 - 7. Selanjutnya penelitian melakukan pengukuran *psychological capital* dengan menggunakan kuesioner *Psychological Capital Questionnaire (PCQ)* yang dibuat oleh Luthans, Youssef, & Avolio (2007). *Psychological Capital Questionnaire* ini memiliki 24 item yang terdiri dari empat komponen yaitu *self efficacy*, *optimism*, *hope*, dan *resiliency* dengan pilihan jawaban sangat tidak setuju sampai sangat setuju menggunakan rentan 1 - 6.

Tabel 1. Indeks Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur Penelitian

| Alat Ukur | Jumlah Item Valid | Indeks Validitas | Indeks Reliabilitas |
|--|-------------------|------------------|---------------------|
| <i>Commitment Scale Item (CSI)</i> | 17 item | 0,360 – 0,602 | 0,850 |
| <i>Psychological Capital Questionnaire (PCQ)</i> | 21 item | 0,360 – 0,803 | 0,933 |

Dari hasil uji validitas dan reliabilitas alat ukur *Commitment Scale Items (CSI)* dan *Psychological Capital Questionnaire (PCQ)* yang telah diadaptasi ke bahasa Indonesia. Diperoleh hasil *Commitment Scale Items (CSI)* memiliki indeks nilai validitas dengan rentangan 0,360 – 0,602 dan nilai realibilitas 0,850. Sehingga ada 7 item tidak valid dan 17 item valid dari jumlah 24 item. Sedangkan hasil *Psychological Capital Questionnaire (PCQ)* memiliki indeks nilai validitas dengan rentangan 0,360 – 0,803 dan nilai realibilitas 0,933. Sehingga ada 3 item tidak valid dan 21 item valid dari jumlah 24 item.

Prosedur dan Analisa Data Penelitian

Secara umum penelitian yang akan dilakukan memiliki 3 prosedur utama sebagai berikut:

Tahap pertama persiapan, tahap persiapan ini dimulai dari peneliti melakukan pendalaman materi dan adaptasi alat ukur beserta *try out* nya. Pendalaman materi dilakukan dengan dosen pembimbing serta belajar dari beberapa referensi yang dibutuhkan, adaptasi alat ukur dilakukan sendiri oleh peneliti dibawah arahan dosen pembimbing, dan *try out* atau uji coba alat ukur dilakukan pada 30 sampel karyawan yang memiliki karakteristik bekerja lebih dari satu tahun dengan penyebaran ke semua tempat kerja menggunakan sistem *online*.

Tahap kedua, peneliti akan menyebar skala *Psychological Capital Questionnaire (PCQ)* dan dilanjutkan penyebaran *Commitmen Scale Items (CSI)* untuk pengukuran komitmen organisasi dalam waktu yang sama secara bergantian. Penyebaran skala ini dilakukan di kantor Pos Indonesia Kabupaten Lamongan

dengan populasi berjumlah 83 karyawan baik laki-laki maupun perempuan yang bekerja lebih dari satu tahun.

Tahap ketiga adalah analisa data mengenai hasil dari keseluruhan proses. Data-data yang telah diperoleh diinput dan diolah dengan menggunakan program SPSS *for windows ver. 21*, yaitu analisis parametrik. Kemudian menganalisa dengan analisis regresi. Analisis regresi adalah suatu teknik statistik parametrik yang dapat digunakan untuk (1) mengadakan peramalan atau prediksi besarnya variasi yang terjadi pada variabel Y berdasarkan variabel X, (2) menentukan bentuk hubungan antara variabel X dengan variabel Y, (3) menentukan arah dan besarnya koefisien korelasi antara variabel X dengan variabel Y. Dalam analisa regresi data yang digunakan pada variabel X dan variabel Y harus berbentuk data interval atau rasio (Winarsunu, 2007).

HASIL PENELITIAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dianalisis, deskripsi data yang dihasilkan dari penelitian ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini

Tabel 1. Deskriptif Data *Psychological Capital* dan *Komitmen Organisasi*

| | N | Min | Max | Mean | Std. Deviation |
|------------------------------|----|------|-------|---------|-------------------|
| <i>Psychological Capital</i> | 83 | 85,0 | 117,0 | 103,120 | 7,6180 |
| Komitmen Organisasi | 83 | 52,0 | 102,0 | 77,012 | 10,3151 |

Sedangkan data dikatakan normal apabila nilai dari *skewness* dan *kurtosis* sebesar diantara ± 2 . Sehingga hasil uji normalitas yang dilakukan variabel *psychological capital* dikatakan normal karena hasil dari *skewness* dan *kurtosis*nya sebesar -1,35, dan variabel komitmen organisasi juga dikatakan normal karena nilai *skewness* dan *kurtosis*nya sebesar -0,50.

Dalam penelitian ini diperoleh nilai koefisien $F = 6,283$ dan nilai signifikan/*probabilitas* (p) = 0,014 yang berarti $p < 0,05$ sehingga menunjukkan bahwa model regresi dapat dipakai untuk memprediksi seberapa besar pengaruh variabel *psychological capital* terhadap variabel komitmen organisasi. Nilai t hitung dihasilkan sebesar 2,507 yang memiliki nilai lebih besar dari t tabel sebesar 1,989 maka hipotesis diterima yakni *psychological capital* memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan di tempat kerja.

Analisis dilanjutkan dengan pengujian variabel *psychological capital* terhadap tiap komponen komitmen organisasi yang memiliki tiga komponen yakni *affective commitment*, *continuance commitment*, dan *normative commitment* untuk melihat komponen yang dipengaruhi oleh *psychological capital* dapat dilihat dari tabel dibawah ini :

Tabel 2. *Psychological Capital* terhadap *Affective Commitment*, *Continuance Commitment*, dan *Normative Commitment*

| | <i>Mean</i> | <i>Std. Deviation</i> | <i>F</i> hitung | <i>Signifikasi</i> |
|-------------------------------|-------------|-----------------------|-----------------|--------------------|
| <i>Psychological Capital</i> | 130,120 | 7,6180 | | |
| <i>Affective Commitment</i> | 34,446 | 4,6728 | 0,025 | 0,874 |
| <i>Continuance Commitment</i> | 25,651 | 5,5292 | 6,006 | 0,016 |
| <i>Normative Commitment</i> | 25,542 | 5,0710 | 1,811 | 0,812 |

Berdasarkan tabel diatas ditemukan bahwa adanya pegaruh *psychological capital* terhadap *continuance commitment*. Nilai yang diperoleh dari *continuance commitment* yang dipengaruhi *psychological capital* adalah F hitung sebesar 6,006 dan nilai $p = 0,016 < 0,05$

DISKUSI

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan di Kantor Pos Indonesia Kabupaten Lamongan, menunjukkan bahwa *psychological capital* mempengaruhi komitmen organisasi karyawan Pos Indonesia Kabupaten Lamongan. *Psychological capital* yang merupakan bagian dari *positive organizational behavior* membuat hanya jenis pekerjaan tertentu yang mampu diukur dengan variabel ini. Jenis pekerjaan yang dimaksud adalah yang bergantung pada interaksi sosial. Hal ini karena, *psychological capital* dalam penelitian yang ditemukan Ardichvili (2011) mampu memberikan dampak positif pada hasil kerja yang mereka lakukan seperti sikap karyawan, perilaku karyawan, hasil kerja karyawan, kepuasan kerja, prestasi kerja, dan komitmen organisasi.

Karyawan yang memiliki *psychological capital* yakni keadaan psikologis yang positif seperti *self efficacy*, *optimism*, *hope*, dan *ressilience* (Luthans, Youssef & Avolio ,2007) akan lebih bertahan dalam organisasinya dan memiliki loyalitas terhadap pekerjaan yang sedang dihadapi. Sehingga karyawan seperti ini akan dikatakan memiliki komitmen organisasi. Di Pos Indonesia Kabupaten Lamongan, karyawan yang saat ini bertahan menjadi bagian dari Pos Indonesia Kabupaten Lamongan karena dipengaruhi oleh sikap yang mampu mengatasi tantangan-tantangan pada tugas pekerjaan, memiliki sikap optimis terhadap keberhasilan masa sekarang atau masa yang akan datang, memiliki harapan yang berhasil diwujudkan agar tetap bisa bertahan serta memiliki kemampuan untuk bertahan dalam menghadapi kesulitan demi mencapai tujuan.

Dalam penelitian Saleem, dkk (2013) *self efficacy* merupakan prediktor yang signifikan dari komitmen organisasi, karena organisasi menuntut dan mencari karyawan yang memiliki ketrampilan, kemampuan, dan pengalaman kerja. Jika karyawan memiliki ketrampilan yang baik dan kemampuan yang relevan akan

memiliki kepercayaan melakukan pekerjaan dengan lebih efisien dari pada rekan-rekannya yang memiliki kepercayaan rendah. Akibatnya, karyawan tersebut lebih mungkin untuk dipromosikan yang pada akhirnya dapat meningkatkan komitmen mereka untuk organisasi. Seorang karyawan dengan keyakinan yang positif tentang dirinya / dirinya menjadi percaya diri akan menampilkan kinerja yang baik dan memiliki kepuasan bahwa organisasi yang menyadari pentingnya individu dan karyanya dapat menyebabkan komitmen organisasi meningkat.

Komitmen organisasi juga dipengaruhi oleh kondisi psikologis *optimism*, dimana *optimism* merupakan bagian dari *self efficacy* karena karyawan yang memiliki harapan dan menentang kemungkinan buruk ketika dihadapkan dengan masalah dalam pekerjaan akan memiliki keyakinan serta kepercayaan untuk mencapai prestasi kerja bagi organisasi (Saleem, dkk, 2013). Selain itu dalam penelitian Malik Akshay (2013) menemukan bahwa karyawan yang memiliki *optimism* ditempat kerja akan termotivasi untuk bekerja lebih keras, menjadi lebih puas, memiliki semangat tinggi, memiliki tingkat aspirasi, menetapkan tujuan, tekun menghadapi rintangan dan kesulitan, serta membuat atribusi dari kegagalan.

Selanjutnya *hope* juga mempengaruhi komitmen organisasi karyawan karena karyawan yang memiliki *hope* tinggi akan memiliki perencanaan untuk memenuhi tujuannya. Dampak dari *hope* ditempat kerja sangat positif karena sumber daya manusia lebih menguntungkan, memiliki tingkat retensi yang lebih tinggi, memiliki kepuasan kerja lebih besar hingga akhirnya meningkatkan komitmen karyawan pada organisasinya (Malik Akshay, 2013).

Resilience melibatkan perilaku, pikiran, dan tindakan yang dapat dipelajari dan dikembangkan pada siapapun. *Resilience* sangat dipengaruhi oleh lingkungan seseorang yang akan mempengaruhi komitmen organisasi orang tersebut (Malik Akshay, 2013). Dampak dari *resilience* adalah orang akan tetap bertahan pada organisasi demi tujuan dan cita-cita yang akan dicapai meskipun banyak tantangan yang harus dihadapi.

Pada karyawan Pos Indonesia Kabupaten Lamongan bertahan menjadi bagian dari organisasi ini lebih karena merasa butuh dan takut mengalami kerugian jika keluar dari organisasi (*continuance*) dari pada bertahan dengan alasan hubungan emosional (*affective*) dan keterikatan dengan organisasi (*normative*).

Dalam hal ini harusnya subjek memiliki pengaruh tinggi terhadap komitmen organisasinya, karena umumnya hubungan emosional dan perasaan keterikatan akan tumbuh sesuai masa kerja yang sudah berada cukup lama di organisasi. Karena berdasarkan penelitian yang dilakukan Ingarianti, dkk (2012) bahwa semakin lama masa kerja seorang karyawan maka komitmen organisasi yang dimilikinya pun semakin lebih kuat.

Namun kenyataannya, *psychological capital* karyawan Pos Indonesia Kabupaten Lamongan mempengaruhi komitmen organisasinya dengan lebih berpengaruh terhadap *continuance commitment*-nya. *Continuance commitment* menurut Meyer dan Allen (1997) adalah komitmen yang berkaitan dengan kesadaran anggota

organisasi akan mengalami kerugian jika meninggalkan organisasi. Anggota organisasi ini akan terus menjadi anggota karena merasa memiliki kebutuhan untuk tetap berada di dalam organisasi. Oleh sebab itu, karyawan Pos Indonesia Kabupaten Lamongan memilih bertahan menjadi karyawan disana karena merasa bahwa mereka akan rugi jika keluar dari Kantor Pos. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Hung dan Cheng (2012) bahwa karyawan yang memiliki *continuance commitment* tinggi karena merasa bahwa dirinya kesulitan memenuhi kebutuhan biaya hidup, dan terlalu susah mencari alternatif pekerjaan yang lain.

Karyawan Pos Indonesia Kabupaten Lamongan yang memiliki komitmen organisasi akan berdampak baik pada kantor pos itu sendiri yang secara signifikan dipengaruhi oleh *psychological capital*. Menurut Sopia, (2008) dampak dari komitmen organisasi yang tinggi pada karyawan adalah pada peningkatan karir karyawan itu sendiri, karyawan akan memberikan sumbangan terhadap organisasi dalam hal stabilitas tenaga kerja, loyalitas karyawan, lebih puas dengan pekerjaannya dan kehidupannya secara keseluruhan, serta tingkat stres akan berkurang. Namun dampak komitmen organisasi yang rendah adalah tingginya absensi, meningkatnya kelambanan kerja, dan kurangnya intensitas untuk bertahan sebagai karyawan.

Sementara itu pemberdayaan yang dapat dikembangkan untuk memperkuat komitmen organisasi yang rendah yaitu dengan lama bekerja merupakan waktu yang telah dijalani seseorang dalam melakukan pekerjaan pada perusahaan, semakin lama seseorang bertahan dalam organisasi, semakin terlihat bahwa dia berkomitmen terhadap organisasi. Setelah pemberdayaan dilakukan, langkah selanjutnya yaitu membangun kepercayaan antara manajemen dan karyawan. Adanya saling percaya di antara anggota organisasi akan menciptakan kondisi yang baik untuk pertukaran informasi dan saran tanpa adanya rasa takut. Rasa percaya diri menimbulkan karyawan menghargai kemampuan yang dimiliki karyawan sehingga komitmen terhadap organisasinya semakin tinggi. Menjaga kredibilitas dengan penghargaan dan mengembangkan lingkungan kerja yang mendorong kompetisi yang sehat sehingga tercipta organisasi yang memiliki kinerja tinggi. Yang terakhir pertanggungjawaban karyawan terhadap wewenang yang diberikan dengan menetapkan secara konsisten dan jelas tentang peran, standar, dan tujuan tentang penilaian terhadap kinerja karyawan (Umam, 2010).

SIMPULAN DAN IMPLIKASI

Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh *psychological capital* terhadap komitmen organisasi dengan sumbangan terbesar adalah *continuance commitment*. Penelitian ini membuktikan bahwa karyawan Pos Indonesia Kabupaten Lamongan memiliki komitmen organisasi dari pengaruh *psychological capital* yang ada pada diri mereka. Komponen komitmen organisasi yang sangat dipengaruhi oleh *psychological capital* adalah *continuance commitment* yang berkaitan dengan kesadaran anggota organisasi akan mengalami kerugian jika meninggalkan organisasi. Anggota organisasi dengan *continuance commitment* yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena mereka memiliki kebutuhan untuk menjadi anggota organisasi tersebut. Dalam hal ini berupa kebutuhan biaya hidup, dan terlalu susah mencari alternatif pekerjaan yang lain. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk melanjutkan penelitian dengan variabel tambahan agar hasilnya lebih akurat, serta menggunakan subjek yang berbeda agar penelitian terkait *psychological capital* dan komitmen organisasi lebih beragam dan banyak dikembangkan lagi.



REFERENSI

- Akoto Edward. O, Akoto Euince V. (2014). The Configural Approach To Organisational Commitmen: An Application In Ghana. *SA Journal of Industrial Psychology*, 40, (20), 1-11.
- Allen, Natalie J, Meyer Jhon P. (1990). The Measurement And Antecedents Of Affective, And Normative Commitment To The Organization Journal Of Occupational Psychology. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18.
- Ardichvili Alexandre. (2011). Invited Reaction : Meta – Analysis Of The Impact Of Psychological Capital On Employee Attitudes, Behaviors, and Performance. *Journal Human Resource Development Quarterly*, 22, (2), 153-156.
- Avey J.B, dkk. (2010). Impact Of Positive Psychological Capital On Employee Well Being Over Time. Journal Of Occupational Helth Psychology. *Journal of Occupational Health Psychology*, 15, (1), 17-28.
- Avey James B, dkk. (2011). Meta- Analysis Of The Impact Of Positive Psychological Capital On Employee, Attitudes, Behaviors, And Performance. Human Resource Development Quarterly. *Articles Human Resource Development Quarterly*. 22, (2), 157-152.
- Avey James B, Luthans Fred, Youssef Carolyn M. (2010). The Additive Value Of Positive Psychological Capital In Predicting Work Attitudes And Behaviors. *Journal of Management*, 36, (2), 430-452.
- Beal Loyd, Stavros Jacqueline M, Cole Matthew L. (2013). Effect Of Psychological Capital And Resistance To Change On Organisational Citizenship Behaviour. *SA Journal of Industrial Psychology*, 32, (2), 1-11.
- Darmawan Dr. H. Didit. (2013). Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi. Surabaya : Pena Semesta.
- Geldenhuis M, Laba Karolina, Venter C.M. (2014). Meaningful Work, Work Engagement And Organisational Commitmen. *Sa Journal of Industrial Psychology*, 40, (1), 1-10.
- Hung Lin Chien, Cheng Wang Wen. (2012). The Relationship Between Affective And Continuance Commitment. *Journal of Asian Business Strategy*, 2, (5), 89-94.
- Ingarianti Tri Muji, dkk. (2012). *Perbedaan Komitmen Organisasi Ditinjau Dari Masa Kerja Karyawan*. Peran Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas dan Efisiensi Organisasi. *Prosiding Seminar Nasional*. Universitas Muhammadiyah Malang.

- Ivancevich John M, Konopaske Robert, Matteson Michael T. (2007). *Perilaku Dan Manajemen Organisasi* (Ed. Ketujuh). Jakarta : Erlangga.
- Kristanto Dian, dkk. (2013). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening*. Skripsi. Universitas Diponegoro.
- Lindawati R.D. (2014, April 21). Komitmen Organisasi. Retrived Februari 6, 2017, from <http://www.bppk.kemenkeu.go.id/berita-denpasar/19351-komitmen-organisasi>.
- Luthans F, Youssef C.M, & Avolio B.J. (2007). *Psychological Capital: Developing The Human Competitive Edge*. New York: Oxford University Press.
- Malik Akshay. (2013). Efficacy, Hope, Optimism, And Resilience At Workplace- Positive Organizational Behavior. *International Journal of Scientific and Research Publication*
- Melizawati. (2015). *Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*. Skripsi. Universitas Negeri Surabaya.
- Meyer J.P, Allen N.J, & Smith C.A. (1993). Commitment To Organization And Occupations: Extension And Test Of A Three Component Conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78, (4), 538-551.
- Meyer J.P, Allen N.J. (1997). *Commitment In The Workplace: Theory, Research, and Application Advance Topics In Organizational Behavior*. USA: Sage Publication, Inc.
- Mikko Michael. (2012). *Hubungan Antara Psychological Capital Dan Komitmen Organisasi Pada Perawat*. Skripsi. Universitas Indonesia.
- Nugroho Dwi A.S, dkk. (2013). *Hubungan Antara Psychological Capital Dengan Work Engagement Pada Karyawan PT. Bank Mega Regional Area Semarang*. Skripsi. Universitas Diponegoro.
- Pramadani A.B, Fajrianti. (2012). Hubungan Komitmen Organisasi Dengan Kesiapan Untuk Berubah Pada Karyawan Divisi Enterprise Service (DES) Telkom Surabaya. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 1, (3), 112-119.
- Prayogo Vira S. (2012). *Hubungan Antara Psychological Capital Dan Kepuasan Kerja Pada Perawat*. Skripsi. Universitas Indonesia.
- Pryce-Jones, J. (2010). *Happiness At Work Maximizing Your Psychological Capital For Success*. USA: Wilwy-Blackwell.

- Robbins Stephen P. Judge Timothy A. (2007). *Perilaku Organisasi (Organization Behavior)*. Jakarta : Salemba Empat.
- Saleem Akhtar. dkk. (2013). Self-efficacy And Optimism s Predictor Of Organizational Commitment Among Bank Employees. *International Journal of Research Studies in Psychology*, 2, (2), 33-42.
- Setar Sarah B, Buitendach Johana H, Kenengoni Herbert. (2015). The Moderating Role Of Psychological Capital In The Relationship Between Job Stress And The Outcomes Of Incivility And Job Involvement Amongst Call Centre Employess. *SA Journal of Industrial Psycholog*, 41, (1), 1-13.
- Sianipar Anggie R.B, Haryanti .K. (2014). *Hubungan Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Dengan Intensi Turnover Pada Karyawan Bidang Produksi CV. X. Psikodimensia*. Universitas Katolik Soegijapranata.
- Simons Janet. C, Buitendach Johanna H. (2013). Psychological Capital, Work Engagement, And Organisational Commitment Amongst Call Centre Employess In South Africa. *SA Journal of Industrial Psychology*, 39, (2), 1-12.
- Sopiah Dr. (2008). *Perilaku Organisasil*. Surabaya : Andi Offset.
- Sugiyono, Prof. Dr. (2007). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono, Prof. Dr. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sulaeman E.(2014, Desember 23). Komitmen Organisasi. Retrived Februari 6, 2017, from <http://bppk.kemenkeu.go.id/publikasi/artikel/418-artikel-soft-competency/20266-komitmen-organisasi>.
- Thok WS. (2013, November 18). Kebiasaan Buruk Karyawan Indonesia. Retrived Februari 14, 2017, from http://www.kompasiana.com/ws-thok/kebiasaan-buruk-karyawan-indonesia_5528c464f17e614b058b45ba.
- Umam Khaerul. (2010). *Perilaku Organisasi*. Bandung : Pustaka Setia.
- Winarsunu Tulus. (2007). *Statistik Dalam Penelitian Psikologi Dan Pendidikan*. Malang : UMM Press.
- Yungsiana Istiqomah, dkk. (2013). *Pengaruh Psychological Capital Dan Organizational Based Self Esteem Terhadap Work Engagement*. Skripsi. Universitas Brawijaya Malang.



LAMPIRAN

UJI VALIDITAS REABILITAS KOMITMEN ORGANISASI

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

| | N | % |
|-----------------------------|----|-------|
| Valid | 30 | 100.0 |
| Cases Excluded ^a | 0 | .0 |
| Total | 30 | 100.0 |

a. Listwise deletion based on all

variables in the procedure.

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .854 | 24 |

Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|--------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| item1 | 95.900 | 354.369 | .372 | .850 |
| item2 | 95.267 | 348.478 | .448 | .847 |
| item3 | 96.267 | 344.616 | .402 | .849 |
| item4 | 95.000 | 344.345 | .556 | .844 |
| item5 | 97.700 | 341.941 | .475 | .846 |
| item6 | 96.967 | 339.620 | .482 | .846 |
| item7 | 95.467 | 343.637 | .534 | .845 |
| item8 | 96.900 | 347.334 | .359 | .851 |
| item9 | 95.467 | 356.395 | .285 | .853 |
| item10 | 96.033 | 348.723 | .402 | .849 |
| item11 | 96.533 | 342.189 | .496 | .846 |
| item12 | 96.333 | 362.161 | .151 | .858 |
| item13 | 95.167 | 347.592 | .464 | .847 |
| item14 | 95.800 | 348.648 | .441 | .848 |
| item15 | 96.133 | 343.499 | .381 | .850 |
| item16 | 95.533 | 349.913 | .345 | .851 |
| item17 | 95.333 | 347.747 | .416 | .848 |
| item18 | 96.467 | 343.913 | .438 | .848 |
| item19 | 95.600 | 347.697 | .418 | .848 |
| item20 | 94.967 | 349.964 | .429 | .848 |
| item21 | 95.567 | 351.357 | .363 | .850 |
| item22 | 95.000 | 365.034 | .214 | .854 |
| item23 | 95.100 | 347.403 | .532 | .845 |
| item24 | 97.033 | 337.344 | .499 | .845 |

Reliability**Scale: ALL VARIABLES****Case Processing Summary**

| | N | % |
|-----------------------------|----|-------|
| Valid | 30 | 100.0 |
| Cases Excluded ^a | 0 | .0 |
| Total | 30 | 100.0 |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

| | |
|------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .853 | 19 |

Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|--------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| item1 | 74.800 | 257.752 | .431 | .847 |
| item2 | 74.167 | 254.626 | .463 | .846 |
| item3 | 75.167 | 252.420 | .393 | .849 |
| item4 | 73.900 | 251.817 | .557 | .842 |
| item5 | 76.600 | 250.938 | .452 | .846 |
| item6 | 75.867 | 250.189 | .437 | .847 |
| item7 | 74.367 | 252.378 | .509 | .844 |
| item10 | 74.933 | 252.271 | .465 | .845 |
| item11 | 75.433 | 247.702 | .539 | .842 |
| item13 | 74.067 | 253.444 | .489 | .845 |
| item14 | 74.700 | 253.734 | .478 | .845 |
| item15 | 75.033 | 251.826 | .365 | .851 |
| item17 | 74.233 | 255.426 | .400 | .848 |
| item18 | 75.367 | 250.999 | .444 | .846 |
| item19 | 74.500 | 254.741 | .415 | .847 |
| item20 | 73.867 | 256.533 | .431 | .847 |
| item21 | 74.467 | 260.051 | .318 | .852 |
| item23 | 74.000 | 254.483 | .532 | .843 |
| item24 | 75.933 | 248.202 | .455 | .846 |

Reliability**Scale: ALL VARIABLES****Case Processing Summary**

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 30 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | .0 |
| | Total | 30 | 100.0 |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .852 | 18 |

Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|--------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| item1 | 70.300 | 239.045 | .425 | .845 |
| item2 | 69.667 | 236.920 | .438 | .845 |
| item3 | 70.667 | 236.230 | .346 | .850 |
| item4 | 69.400 | 233.697 | .542 | .841 |
| item5 | 72.100 | 232.852 | .439 | .845 |
| item6 | 71.367 | 230.102 | .463 | .844 |
| item7 | 69.867 | 233.982 | .501 | .842 |
| item10 | 70.433 | 232.047 | .495 | .842 |
| item11 | 70.933 | 227.168 | .578 | .838 |
| item13 | 69.567 | 234.599 | .490 | .843 |
| item14 | 70.200 | 235.959 | .455 | .844 |
| item15 | 70.533 | 231.844 | .385 | .848 |
| item17 | 69.733 | 236.409 | .403 | .846 |
| item18 | 70.867 | 230.395 | .479 | .843 |
| item19 | 70.000 | 236.345 | .405 | .846 |
| item20 | 69.367 | 238.171 | .418 | .846 |
| item23 | 69.500 | 237.293 | .492 | .843 |
| item24 | 71.433 | 228.668 | .471 | .843 |

Reliability**Scale: ALL VARIABLES****Case Processing Summary**

| | N | % |
|-----------------------------|----|-------|
| Valid | 30 | 100.0 |
| Cases Excluded ^a | 0 | .0 |
| Total | 30 | 100.0 |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .850 | 17 |

Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|--------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| item1 | 66.500 | 215.845 | .433 | .843 |
| item2 | 65.867 | 215.154 | .414 | .844 |
| item4 | 65.600 | 211.697 | .527 | .839 |
| item5 | 68.300 | 211.941 | .404 | .845 |
| item6 | 67.567 | 207.151 | .471 | .841 |
| item7 | 66.067 | 210.133 | .529 | .839 |
| item10 | 66.633 | 208.654 | .513 | .839 |
| item11 | 67.133 | 203.775 | .602 | .834 |
| item13 | 65.767 | 211.564 | .498 | .840 |
| item14 | 66.400 | 214.731 | .420 | .844 |
| item15 | 66.733 | 208.892 | .390 | .847 |
| item17 | 65.933 | 213.237 | .411 | .844 |
| item18 | 67.067 | 207.789 | .482 | .841 |
| item19 | 66.200 | 213.407 | .409 | .844 |
| item20 | 65.567 | 215.426 | .416 | .844 |
| item23 | 65.700 | 214.631 | .488 | .841 |
| item24 | 67.633 | 206.723 | .462 | .842 |

UJI VALIDITAS REABILITAS *PSYCHOLOGICAL CAPITAL*

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

| | N | % |
|-----------------------------|----|-------|
| Valid | 30 | 100.0 |
| Cases Excluded ^a | 0 | .0 |
| Total | 30 | 100.0 |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .902 | 24 |

Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|--------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| item1 | 103.367 | 200.516 | .575 | .896 |
| item2 | 103.533 | 200.120 | .555 | .897 |
| item3 | 103.167 | 197.730 | .751 | .893 |
| item4 | 102.967 | 198.309 | .699 | .894 |
| item5 | 103.067 | 202.892 | .504 | .898 |
| item6 | 102.867 | 203.568 | .560 | .897 |
| item7 | 103.200 | 202.097 | .601 | .896 |
| item8 | 102.833 | 196.489 | .613 | .895 |
| item9 | 102.900 | 193.403 | .772 | .892 |
| item10 | 104.000 | 203.448 | .519 | .898 |
| item11 | 102.967 | 202.861 | .605 | .896 |
| item12 | 103.567 | 207.702 | .377 | .900 |
| item13 | 105.367 | 215.895 | .028 | .910 |
| item14 | 103.667 | 202.575 | .455 | .899 |
| item15 | 103.300 | 195.734 | .642 | .895 |
| item16 | 103.633 | 197.895 | .603 | .896 |
| item17 | 103.200 | 197.338 | .703 | .894 |
| item18 | 103.467 | 198.809 | .749 | .894 |
| item19 | 103.167 | 198.695 | .745 | .894 |
| item20 | 103.067 | 196.685 | .757 | .893 |
| item21 | 103.133 | 200.809 | .483 | .898 |
| item22 | 103.133 | 202.326 | .392 | .901 |
| item23 | 104.500 | 209.983 | .117 | .912 |
| item24 | 103.633 | 212.447 | .085 | .911 |

Reliability**Scale: ALL VARIABLES****Case Processing Summary**

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 30 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | .0 |
| | Total | 30 | 100.0 |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .933 | 21 |

Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|--------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| item1 | 93.167 | 188.420 | .543 | .931 |
| item2 | 93.333 | 185.885 | .600 | .930 |
| item3 | 92.967 | 184.240 | .777 | .927 |
| item4 | 92.767 | 185.426 | .699 | .929 |
| item5 | 92.867 | 189.361 | .522 | .932 |
| item6 | 92.667 | 190.023 | .580 | .931 |
| item7 | 93.000 | 188.690 | .617 | .930 |
| item8 | 92.633 | 181.689 | .676 | .929 |
| item9 | 92.700 | 181.114 | .757 | .927 |
| item10 | 93.800 | 191.821 | .463 | .932 |
| item11 | 92.767 | 188.254 | .673 | .929 |
| item12 | 93.367 | 193.482 | .418 | .933 |
| item14 | 93.467 | 187.430 | .525 | .932 |
| item15 | 93.100 | 182.990 | .640 | .930 |
| item16 | 93.433 | 184.461 | .621 | .930 |
| item17 | 93.000 | 185.241 | .674 | .929 |
| item18 | 93.267 | 184.685 | .801 | .927 |
| item19 | 92.967 | 185.757 | .747 | .928 |
| item20 | 92.867 | 182.671 | .803 | .927 |
| item21 | 92.933 | 188.823 | .451 | .933 |
| item22 | 92.933 | 188.202 | .423 | .935 |

UJI NORMALITAS

Frequencies

Statistics

| | | Psychological Capital | Komitmen Organisasi |
|------------------------|---------|-----------------------|---------------------|
| N | Valid | 83 | 83 |
| | Missing | 2 | 2 |
| Mean | | 103.120 | 77.012 |
| Std. Deviation | | 7.6180 | 10.3151 |
| Skewness | | -.357 | -.134 |
| Std. Error of Skewness | | .264 | .264 |
| Kurtosis | | -.293 | -.154 |
| Std. Error of Kurtosis | | .523 | .523 |
| Range | | 32.0 | 50.0 |
| Minimum | | 85.0 | 52.0 |
| Maximum | | 117.0 | 102.0 |

Frequency Table

Psychological Capital

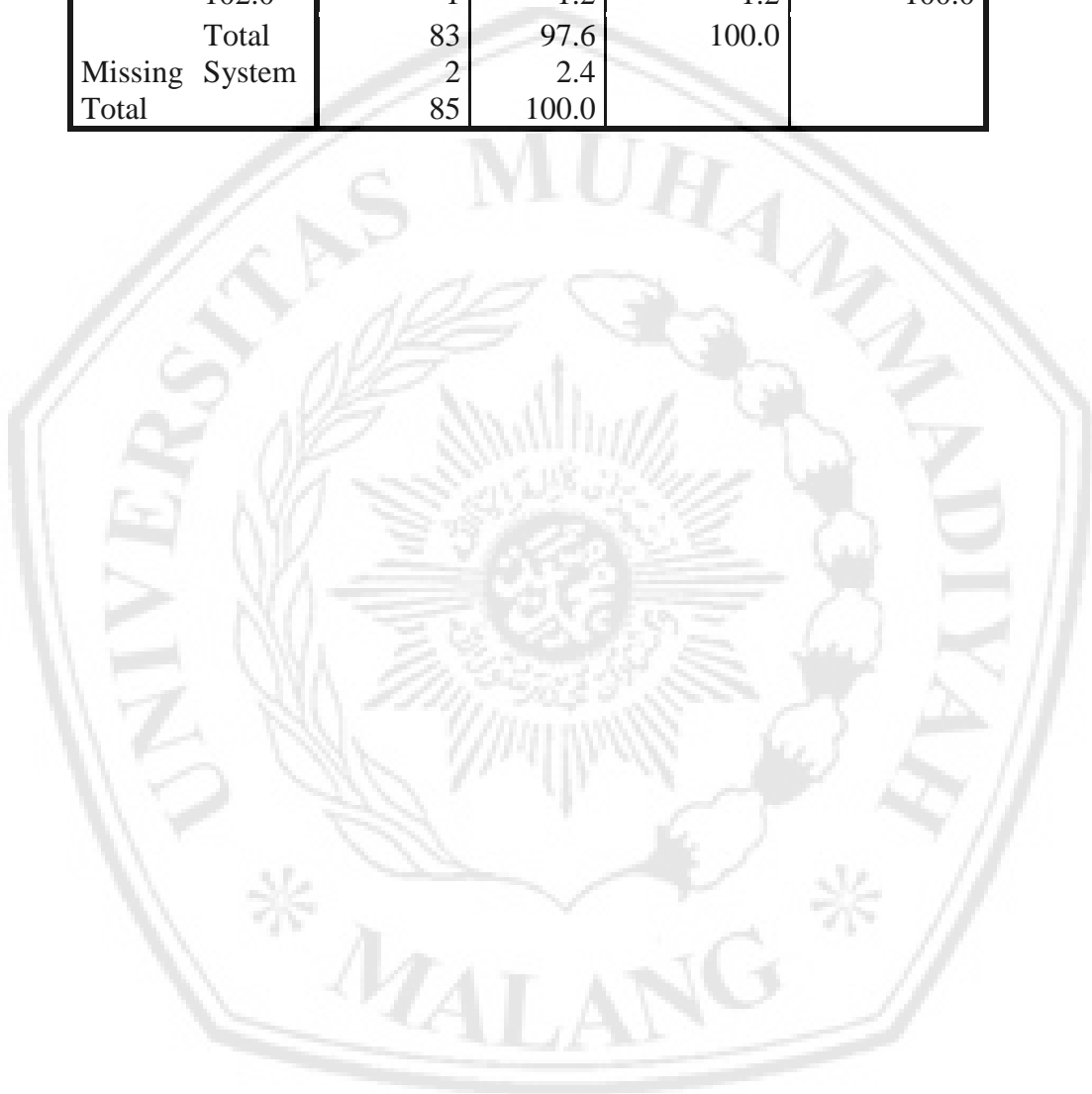
| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 85.0 | 1 | 1.2 | 1.2 |
| | 86.0 | 1 | 1.2 | 2.4 |
| | 87.0 | 2 | 2.4 | 4.8 |
| | 88.0 | 1 | 1.2 | 6.0 |
| | 91.0 | 1 | 1.2 | 7.2 |
| | 93.0 | 4 | 4.7 | 12.0 |
| | 94.0 | 3 | 3.5 | 15.7 |
| | 95.0 | 3 | 3.5 | 19.3 |
| | 97.0 | 3 | 3.5 | 22.9 |
| | 98.0 | 2 | 2.4 | 25.3 |
| | 99.0 | 3 | 3.5 | 28.9 |
| | 100.0 | 4 | 4.7 | 33.7 |
| | 101.0 | 4 | 4.7 | 38.6 |
| | 102.0 | 3 | 3.5 | 42.2 |
| | 103.0 | 5 | 5.9 | 48.2 |
| | 104.0 | 2 | 2.4 | 50.6 |
| | 105.0 | 6 | 7.1 | 57.8 |
| | 106.0 | 7 | 8.2 | 66.3 |
| | 107.0 | 5 | 5.9 | 72.3 |
| | 108.0 | 5 | 5.9 | 78.3 |

| | | | | |
|----------------|----|-------|-------|-------|
| 109.0 | 1 | 1.2 | 1.2 | 79.5 |
| 110.0 | 3 | 3.5 | 3.6 | 83.1 |
| 111.0 | 3 | 3.5 | 3.6 | 86.7 |
| 112.0 | 2 | 2.4 | 2.4 | 89.2 |
| 113.0 | 2 | 2.4 | 2.4 | 91.6 |
| 114.0 | 1 | 1.2 | 1.2 | 92.8 |
| 115.0 | 2 | 2.4 | 2.4 | 95.2 |
| 116.0 | 2 | 2.4 | 2.4 | 97.6 |
| 117.0 | 2 | 2.4 | 2.4 | 100.0 |
| Total | 83 | 97.6 | 100.0 | |
| Missing System | 2 | 2.4 | | |
| Total | 85 | 100.0 | | |

Komitmen Organisasi

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| 52.0 | 1 | 1.2 | 1.2 | 1.2 |
| 53.0 | 1 | 1.2 | 1.2 | 2.4 |
| 55.0 | 2 | 2.4 | 2.4 | 4.8 |
| 60.0 | 1 | 1.2 | 1.2 | 6.0 |
| 62.0 | 1 | 1.2 | 1.2 | 7.2 |
| 63.0 | 1 | 1.2 | 1.2 | 8.4 |
| 64.0 | 1 | 1.2 | 1.2 | 9.6 |
| 66.0 | 2 | 2.4 | 2.4 | 12.0 |
| 67.0 | 3 | 3.5 | 3.6 | 15.7 |
| 70.0 | 9 | 10.6 | 10.8 | 26.5 |
| 71.0 | 6 | 7.1 | 7.2 | 33.7 |
| 72.0 | 1 | 1.2 | 1.2 | 34.9 |
| 73.0 | 9 | 10.6 | 10.8 | 45.8 |
| Valid 74.0 | 1 | 1.2 | 1.2 | 47.0 |
| 75.0 | 1 | 1.2 | 1.2 | 48.2 |
| 76.0 | 1 | 1.2 | 1.2 | 49.4 |
| 77.0 | 3 | 3.5 | 3.6 | 53.0 |
| 78.0 | 3 | 3.5 | 3.6 | 56.6 |
| 79.0 | 1 | 1.2 | 1.2 | 57.8 |
| 80.0 | 3 | 3.5 | 3.6 | 61.4 |
| 81.0 | 1 | 1.2 | 1.2 | 62.7 |
| 82.0 | 2 | 2.4 | 2.4 | 65.1 |
| 83.0 | 5 | 5.9 | 6.0 | 71.1 |
| 84.0 | 1 | 1.2 | 1.2 | 72.3 |
| 85.0 | 5 | 5.9 | 6.0 | 78.3 |
| 86.0 | 2 | 2.4 | 2.4 | 80.7 |
| 87.0 | 2 | 2.4 | 2.4 | 83.1 |

| | | | | | |
|----------------|-------|----|-------|-------|-------|
| | 88.0 | 3 | 3.5 | 3.6 | 86.7 |
| | 89.0 | 2 | 2.4 | 2.4 | 89.2 |
| | 91.0 | 3 | 3.5 | 3.6 | 92.8 |
| | 92.0 | 1 | 1.2 | 1.2 | 94.0 |
| | 93.0 | 1 | 1.2 | 1.2 | 95.2 |
| | 94.0 | 2 | 2.4 | 2.4 | 97.6 |
| | 96.0 | 1 | 1.2 | 1.2 | 98.8 |
| | 102.0 | 1 | 1.2 | 1.2 | 100.0 |
| | Total | 83 | 97.6 | 100.0 | |
| Missing System | | 2 | 2.4 | | |
| Total | | 85 | 100.0 | | |

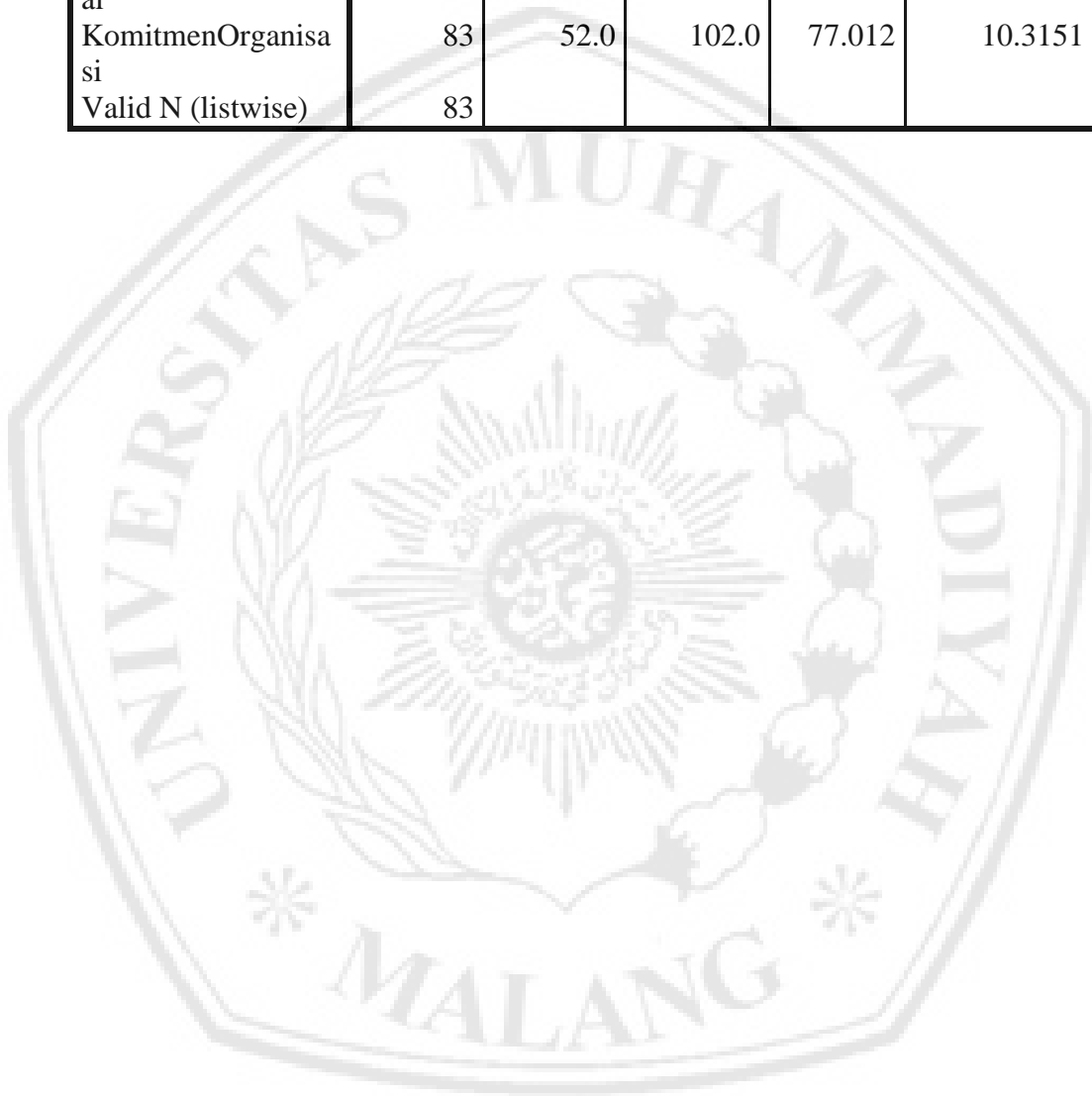


DESKRIPSI DATA

Descriptives

Descriptive Statistics

| | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
|----------------------|----|---------|---------|---------|----------------|
| PsychologicalCapital | 83 | 85.0 | 117.0 | 103.120 | 7.6180 |
| KomitmenOrganisasi | 83 | 52.0 | 102.0 | 77.012 | 10.3151 |
| Valid N (listwise) | 83 | | | | |



UJI REGRESI

Regression

Variables Entered/Removed^a

| Model | Variables Entered | Variables Removed | Method |
|-------|-----------------------------------|-------------------|--------|
| 1 | PsychologicalCapital ^b | . | Enter |

a. Dependent Variable: KomitmenOrganisasi

b. All requested variables entered.

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .268 ^a | .072 | .061 | 9.9981 |

a. Predictors: (Constant), PsychologicalCapital

ANOVA^a

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|-------|-------------------|
| 1 | Regression | 628.105 | 1 | 628.105 | 6.283 | .014 ^b |
| | Residual | 8096.883 | 81 | 99.962 | | |
| | Total | 8724.988 | 82 | | | |

a. Dependent Variable: KomitmenOrganisasi

b. Predictors: (Constant), PsychologicalCapital

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|----------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 39.548 | 14.986 | | 2.639 | .010 |
| | PsychologicalCapital | .363 | .145 | .268 | 2.507 | .014 |

AFFECTIVE COMMITMENT

Frequencies

Statistics

| | | Psychological Capital | Affective commitment |
|----------------|---------|-----------------------|----------------------|
| N | Valid | 83 | 83 |
| | Missing | 0 | 0 |
| Mean | | 103.120 | 34.446 |
| Std. Deviation | | 7.6180 | 4.6728 |

Frequency Table

Psychological Capital

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| 85.0 | 1 | 1.2 | 1.2 | 1.2 |
| 86.0 | 1 | 1.2 | 1.2 | 2.4 |
| 87.0 | 2 | 2.4 | 2.4 | 4.8 |
| 88.0 | 1 | 1.2 | 1.2 | 6.0 |
| 91.0 | 1 | 1.2 | 1.2 | 7.2 |
| 93.0 | 4 | 4.8 | 4.8 | 12.0 |
| 94.0 | 3 | 3.6 | 3.6 | 15.7 |
| 95.0 | 3 | 3.6 | 3.6 | 19.3 |
| 97.0 | 3 | 3.6 | 3.6 | 22.9 |
| 98.0 | 2 | 2.4 | 2.4 | 25.3 |
| 99.0 | 3 | 3.6 | 3.6 | 28.9 |
| 100.0 | 4 | 4.8 | 4.8 | 33.7 |
| 101.0 | 4 | 4.8 | 4.8 | 38.6 |
| Valid 102.0 | 3 | 3.6 | 3.6 | 42.2 |
| 103.0 | 5 | 6.0 | 6.0 | 48.2 |
| 104.0 | 2 | 2.4 | 2.4 | 50.6 |
| 105.0 | 6 | 7.2 | 7.2 | 57.8 |
| 106.0 | 7 | 8.4 | 8.4 | 66.3 |
| 107.0 | 5 | 6.0 | 6.0 | 72.3 |
| 108.0 | 5 | 6.0 | 6.0 | 78.3 |
| 109.0 | 1 | 1.2 | 1.2 | 79.5 |
| 110.0 | 3 | 3.6 | 3.6 | 83.1 |
| 111.0 | 3 | 3.6 | 3.6 | 86.7 |
| 112.0 | 2 | 2.4 | 2.4 | 89.2 |
| 113.0 | 2 | 2.4 | 2.4 | 91.6 |
| 114.0 | 1 | 1.2 | 1.2 | 92.8 |
| 115.0 | 2 | 2.4 | 2.4 | 95.2 |

| | | | | |
|-------|----|-------|-------|-------|
| 116.0 | 2 | 2.4 | 2.4 | 97.6 |
| 117.0 | 2 | 2.4 | 2.4 | 100.0 |
| Total | 83 | 100.0 | 100.0 | |

Affectivecommitment

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| 21.0 | 1 | 1.2 | 1.2 | 1.2 |
| 26.0 | 2 | 2.4 | 2.4 | 3.6 |
| 27.0 | 1 | 1.2 | 1.2 | 4.8 |
| 29.0 | 5 | 6.0 | 6.0 | 10.8 |
| 30.0 | 8 | 9.6 | 9.6 | 20.5 |
| 31.0 | 10 | 12.0 | 12.0 | 32.5 |
| 32.0 | 7 | 8.4 | 8.4 | 41.0 |
| 33.0 | 6 | 7.2 | 7.2 | 48.2 |
| 34.0 | 2 | 2.4 | 2.4 | 50.6 |
| 35.0 | 5 | 6.0 | 6.0 | 56.6 |
| 36.0 | 6 | 7.2 | 7.2 | 63.9 |
| 37.0 | 4 | 4.8 | 4.8 | 68.7 |
| 38.0 | 7 | 8.4 | 8.4 | 77.1 |
| 39.0 | 9 | 10.8 | 10.8 | 88.0 |
| 40.0 | 6 | 7.2 | 7.2 | 95.2 |
| 41.0 | 1 | 1.2 | 1.2 | 96.4 |
| 44.0 | 1 | 1.2 | 1.2 | 97.6 |
| 45.0 | 1 | 1.2 | 1.2 | 98.8 |
| 48.0 | 1 | 1.2 | 1.2 | 100.0 |
| Total | 83 | 100.0 | 100.0 | |

Regression

Variables Entered/Removed^a

| Model | Variables Entered | Variables Removed | Method |
|-------|-----------------------------------|-------------------|--------|
| 1 | PsychologicalCapital ^b | . | Enter |

a. Dependent Variable: Affectivecommitment

b. All requested variables entered.

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .018 ^a | .000 | -.012 | 4.7009 |

a. Predictors: (Constant), PsychologicalCapital

ANOVA^a

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|------|-------------------|
| 1 | Regression | .556 | 1 | .556 | .025 | .874 ^b |
| | Residual | 1789.950 | 81 | 22.098 | | |
| | Total | 1790.506 | 82 | | | |

a. Dependent Variable: Affectivecommitment

b. Predictors: (Constant), PsychologicalCapital

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|----------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 35.561 | 7.046 | | 5.047 | .000 |
| | PsychologicalCapital | -.011 | .068 | -.018 | -.159 | .874 |

a. Dependent Variable: Affectivecommitment

CONTINUANCE COMMITMENT

Frequencies

Statistics

| | | Psychological Capital | Continuance commitment |
|----------------|---------|-----------------------|------------------------|
| N | Valid | 83 | 83 |
| | Missing | 0 | 0 |
| Mean | | 103.120 | 25.651 |
| Std. Deviation | | 7.6180 | 5.5292 |

Frequency Table

Psychological Capital

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| 85.0 | 1 | 1.2 | 1.2 | 1.2 |
| 86.0 | 1 | 1.2 | 1.2 | 2.4 |
| 87.0 | 2 | 2.4 | 2.4 | 4.8 |
| 88.0 | 1 | 1.2 | 1.2 | 6.0 |
| 91.0 | 1 | 1.2 | 1.2 | 7.2 |
| 93.0 | 4 | 4.8 | 4.8 | 12.0 |
| 94.0 | 3 | 3.6 | 3.6 | 15.7 |
| 95.0 | 3 | 3.6 | 3.6 | 19.3 |
| 97.0 | 3 | 3.6 | 3.6 | 22.9 |
| 98.0 | 2 | 2.4 | 2.4 | 25.3 |
| 99.0 | 3 | 3.6 | 3.6 | 28.9 |
| 100.0 | 4 | 4.8 | 4.8 | 33.7 |
| 101.0 | 4 | 4.8 | 4.8 | 38.6 |
| Valid 102.0 | 3 | 3.6 | 3.6 | 42.2 |
| 103.0 | 5 | 6.0 | 6.0 | 48.2 |
| 104.0 | 2 | 2.4 | 2.4 | 50.6 |
| 105.0 | 6 | 7.2 | 7.2 | 57.8 |
| 106.0 | 7 | 8.4 | 8.4 | 66.3 |
| 107.0 | 5 | 6.0 | 6.0 | 72.3 |
| 108.0 | 5 | 6.0 | 6.0 | 78.3 |
| 109.0 | 1 | 1.2 | 1.2 | 79.5 |
| 110.0 | 3 | 3.6 | 3.6 | 83.1 |
| 111.0 | 3 | 3.6 | 3.6 | 86.7 |
| 112.0 | 2 | 2.4 | 2.4 | 89.2 |
| 113.0 | 2 | 2.4 | 2.4 | 91.6 |
| 114.0 | 1 | 1.2 | 1.2 | 92.8 |
| 115.0 | 2 | 2.4 | 2.4 | 95.2 |

| | | | | |
|-------|----|-------|-------|-------|
| 116.0 | 2 | 2.4 | 2.4 | 97.6 |
| 117.0 | 2 | 2.4 | 2.4 | 100.0 |
| Total | 83 | 100.0 | 100.0 | |

Continuancecommitment

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| 13.0 | 2 | 2.4 | 2.4 | 2.4 |
| 14.0 | 2 | 2.4 | 2.4 | 4.8 |
| 15.0 | 2 | 2.4 | 2.4 | 7.2 |
| 17.0 | 1 | 1.2 | 1.2 | 8.4 |
| 18.0 | 2 | 2.4 | 2.4 | 10.8 |
| 19.0 | 3 | 3.6 | 3.6 | 14.5 |
| 20.0 | 5 | 6.0 | 6.0 | 20.5 |
| 21.0 | 3 | 3.6 | 3.6 | 24.1 |
| 22.0 | 5 | 6.0 | 6.0 | 30.1 |
| 23.0 | 4 | 4.8 | 4.8 | 34.9 |
| 24.0 | 1 | 1.2 | 1.2 | 36.1 |
| Valid 25.0 | 1 | 1.2 | 1.2 | 37.3 |
| 26.0 | 11 | 13.3 | 13.3 | 50.6 |
| 27.0 | 6 | 7.2 | 7.2 | 57.8 |
| 28.0 | 3 | 3.6 | 3.6 | 61.4 |
| 29.0 | 9 | 10.8 | 10.8 | 72.3 |
| 30.0 | 10 | 12.0 | 12.0 | 84.3 |
| 31.0 | 4 | 4.8 | 4.8 | 89.2 |
| 32.0 | 2 | 2.4 | 2.4 | 91.6 |
| 33.0 | 2 | 2.4 | 2.4 | 94.0 |
| 34.0 | 1 | 1.2 | 1.2 | 95.2 |
| 35.0 | 4 | 4.8 | 4.8 | 100.0 |
| Total | 83 | 100.0 | 100.0 | |

Regression

Variables Entered/Removed^a

| Model | Variables Entered | Variables Removed | Method |
|-------|------------------------------------|-------------------|--------|
| 1 | Psychological Capital ^b | . | Enter |

a. Dependent Variable:
Continuancecommitment

b. All requested variables entered.

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .263 ^a | .069 | .058 | 5.3677 |

a. Predictors: (Constant), PsychologicalCapital

ANOVA^a

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|-------|-------------------|
| 1 | Regression | 173.058 | 1 | 173.058 | 6.006 | .016 ^b |
| | Residual | 2333.810 | 81 | 28.812 | | |
| | Total | 2506.867 | 82 | | | |

a. Dependent Variable: Continuancecommitment

b. Predictors: (Constant), PsychologicalCapital

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|----------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 5.986 | 8.046 | | .744 | .459 |
| | PsychologicalCapital | .191 | .078 | .263 | 2.451 | .016 |

a. Dependent Variable: Continuancecommitment

NORMATIVE COMMITMENT

Frequencies

Statistics

| | | Psychological Capital | Normative commitment |
|----------------|---------|-----------------------|----------------------|
| N | Valid | 83 | 83 |
| | Missing | 0 | 0 |
| Mean | | 103.120 | 25.542 |
| Std. Deviation | | 7.6180 | 5.0710 |

Frequency Table

Psychological Capital

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| 85.0 | 1 | 1.2 | 1.2 | 1.2 |
| 86.0 | 1 | 1.2 | 1.2 | 2.4 |
| 87.0 | 2 | 2.4 | 2.4 | 4.8 |
| 88.0 | 1 | 1.2 | 1.2 | 6.0 |
| 91.0 | 1 | 1.2 | 1.2 | 7.2 |
| 93.0 | 4 | 4.8 | 4.8 | 12.0 |
| 94.0 | 3 | 3.6 | 3.6 | 15.7 |
| 95.0 | 3 | 3.6 | 3.6 | 19.3 |
| 97.0 | 3 | 3.6 | 3.6 | 22.9 |
| 98.0 | 2 | 2.4 | 2.4 | 25.3 |
| 99.0 | 3 | 3.6 | 3.6 | 28.9 |
| 100.0 | 4 | 4.8 | 4.8 | 33.7 |
| 101.0 | 4 | 4.8 | 4.8 | 38.6 |
| Valid 102.0 | 3 | 3.6 | 3.6 | 42.2 |
| 103.0 | 5 | 6.0 | 6.0 | 48.2 |
| 104.0 | 2 | 2.4 | 2.4 | 50.6 |
| 105.0 | 6 | 7.2 | 7.2 | 57.8 |
| 106.0 | 7 | 8.4 | 8.4 | 66.3 |
| 107.0 | 5 | 6.0 | 6.0 | 72.3 |
| 108.0 | 5 | 6.0 | 6.0 | 78.3 |
| 109.0 | 1 | 1.2 | 1.2 | 79.5 |
| 110.0 | 3 | 3.6 | 3.6 | 83.1 |
| 111.0 | 3 | 3.6 | 3.6 | 86.7 |
| 112.0 | 2 | 2.4 | 2.4 | 89.2 |
| 113.0 | 2 | 2.4 | 2.4 | 91.6 |
| 114.0 | 1 | 1.2 | 1.2 | 92.8 |
| 115.0 | 2 | 2.4 | 2.4 | 95.2 |

| | | | | |
|-------|----|-------|-------|-------|
| 116.0 | 2 | 2.4 | 2.4 | 97.6 |
| 117.0 | 2 | 2.4 | 2.4 | 100.0 |
| Total | 83 | 100.0 | 100.0 | |

Normativecommitment

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 14.0 | 1 | 1.2 | 1.2 | 1.2 |
| 17.0 | 4 | 4.8 | 4.8 | 6.0 |
| 18.0 | 4 | 4.8 | 4.8 | 10.8 |
| 19.0 | 3 | 3.6 | 3.6 | 14.5 |
| 20.0 | 2 | 2.4 | 2.4 | 16.9 |
| 21.0 | 2 | 2.4 | 2.4 | 19.3 |
| 22.0 | 6 | 7.2 | 7.2 | 26.5 |
| 23.0 | 3 | 3.6 | 3.6 | 30.1 |
| 24.0 | 10 | 12.0 | 12.0 | 42.2 |
| 25.0 | 6 | 7.2 | 7.2 | 49.4 |
| 26.0 | 8 | 9.6 | 9.6 | 59.0 |
| 27.0 | 7 | 8.4 | 8.4 | 67.5 |
| 28.0 | 9 | 10.8 | 10.8 | 78.3 |
| 29.0 | 1 | 1.2 | 1.2 | 79.5 |
| 30.0 | 5 | 6.0 | 6.0 | 85.5 |
| 31.0 | 2 | 2.4 | 2.4 | 88.0 |
| 32.0 | 2 | 2.4 | 2.4 | 90.4 |
| 33.0 | 1 | 1.2 | 1.2 | 91.6 |
| 34.0 | 3 | 3.6 | 3.6 | 95.2 |
| 36.0 | 3 | 3.6 | 3.6 | 98.8 |
| 39.0 | 1 | 1.2 | 1.2 | 100.0 |
| Total | 83 | 100.0 | 100.0 | |

Regression

Variables Entered/Removed^a

| Model | Variables Entered | Variables Removed | Method |
|-------|---------------------------------------|-------------------|--------|
| 1 | Psychologica lCapital ^b | . | Enter |

a. Dependent Variable: Normativecommitment

b. All requested variables entered.

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .148 ^a | .022 | .010 | 5.0461 |

a. Predictors: (Constant), PsychologicalCapital

ANOVA^a

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|-------|-------------------|
| 1 | Regression | 46.108 | 1 | 46.108 | 1.811 | .182 ^b |
| | Residual | 2062.494 | 81 | 25.463 | | |
| | Total | 2108.602 | 82 | | | |

a. Dependent Variable: Normativecommitment

b. Predictors: (Constant), PsychologicalCapital

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|----------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 35.693 | 7.563 | | 4.719 | .000 |
| | PsychologicalCapital | -.098 | .073 | -.148 | -1.346 | .182 |

a. Dependent Variable: Normativecommitment

BLUEPRINT SKALA

Bagian 1

Komponen *Psychological Capital*

| No Item | Indikator | Keterangan | Favorable | Unfavorable |
|---------|--|----------------------|-----------|-------------|
| 1. | Saya mampu menemukan solusi bagi masalah yang bersifat jangka panjang | <i>Self efficacy</i> | √ | |
| 2. | Saya mampu bertindak sebagai wakil unit kerja saya dalam rapat manajemen | | √ | |
| 3. | Saya mampu memberikan kontribusi dalam rapat strategi perusahaan | | √ | |
| 4. | Saya mampu memberi masukan dalam penetapan target unit kerja saya | | √ | |
| 5. | Saya mampu membahas masalah dengan pihak di luar perusahaan (pemasok, konsumen, dll) | | √ | |
| 6. | Saya mampu menyampaikan informasi kepada rekan-rekan kerja saya | | √ | |
| 7. | Jika saya menghadapi masalah dalam pekerjaan, saya memiliki berbagai alternatif untuk menyelesaikannya | <i>Hope</i> | √ | |
| 8. | Saat ini, saya merasa bersemangat untuk mencapai target pekerjaan saya | | √ | |
| 9. | Terdapat berbagai alternatif solusi dibalik setiap masalah | | √ | |
| 10. | Saat ini, saya merasa sukses dalam bekerja | | √ | |
| 11. | Saya memikirkan berbagai cara untuk mencapai target | | √ | |

| | | | | |
|-----|---|-------------------|---|---|
| | kerja saya | | | |
| 12. | Saat ini, saya merasa sudah mencapai apa yang menjadi target kerja pribadi | | √ | |
| 13. | Saya sulit untuk bangkit kembali jika menghadapi masalah pekerjaan yang tidak terselesaikan | <i>Resiliency</i> | | √ |
| 14. | Saya biasa mengatasi masalah dalam pekerjaan dengan berbagai cara | | √ | |
| 15. | Jika kondisi di tempat kerja memaksa, saya bisa mengerjakan sendirian | | √ | |
| 16. | Saya biasa mengatasi dengan mudah hal-hal yang membuat stres saat bekerja | | √ | |
| 17. | Saya dapat melalui masa-masa sulit dalam bekerja karena sebelumnya saya sudah pernah mengalaminya | | √ | |
| 18. | Saya mampu mengerjakan berbagai hal sekaligus | | √ | |
| 19. | Jika terjadi ketidakpastian di tempat kerja, biasanya saya berharap yang terbaik | <i>Optimism</i> | √ | |
| 20. | Jika ada sesuatu yang salah, saya akan bekerja dengan penuh pertimbangan | | | √ |
| 21. | Saya selalu melihat sisi baik dari pekerjaan saya | | √ | |
| 22. | Saya optimis dengan apapun yang mungkin terjadi pada pekerjaan saya di masa depan | | √ | |
| 23. | Pada pekerjaan ini, saya merasa semua hal tidak sesuai dengan apa yang saya inginkan | | | √ |
| 24. | Dalam menjalani pekerjaan ini saya memiliki prinsip “ada hikmah dibalik setiap masalah” | | √ | |

Bagian 2

Komponen Komitmen organisasi

| No Item | Indikator | Keterangan | Favorable | Unfavorable |
|---------|--|-------------------------------|-----------|-------------|
| 1. | Saya senang untuk menghabiskan sisa masa kerja saya di perusahaan ini | <i>Affective commitment</i> | √ | |
| 2. | Saya senang membahas perusahaan ini dengan orang-orang di luar perusahaan | | √ | |
| 3. | Saya merasa permasalahan yang dialami oleh perusahaan ini merupakan permasalahan saya juga | | √ | |
| 4. | Saya mudah menyatu dengan perusahaan lain sama halnya dengan perusahaan tempat saya bekerja sekarang | | | √ |
| 5. | Saya merasa bukan bagian dari perusahaan ini | | | √ |
| 6. | Saya tidak merasa terikat secara emosional dengan perusahaan ini | | | √ |
| 7. | Perusahaan ini memiliki arti penting bagi diri saya | | | √ |
| 8. | Saya tidak memiliki perasaan yang kuat terhadap perusahaan ini | | | √ |
| 9. | Saya tidak khawatir untuk keluar dari perusahaan ini walaupun belum mengetahui akan bekerja dimana | <i>Continuance commitment</i> | | √ |
| 10. | Meninggalkan perusahaan ini merupakan hal yang sangat berat bagi saya meskipun saya ingin | | √ | |
| 11. | Kehidupan saya akan terganggu apabila saya memutuskan untuk meninggalkan perusahaan ini sekarang | | √ | |
| 12. | Tidak ada ruginya bagi saya apabila keluar dari | | | √ |

| | | | | |
|-----|--|-----------------------------|---|---|
| | pekerjaan ini sekarang | | | |
| 13. | Bertahan di perusahaan ini merupakan kebutuhan dan juga keinginan saya | | √ | |
| 14. | Terlalu sedikit alasan bagi saya untuk meninggalkan perusahaan ini | | √ | |
| 15. | Salah satu konsekuensi serius dari meninggalkan perusahaan ini adalah tidak adanya alternatif pekerjaan ini | | √ | |
| 16. | Alasan utama saya bertahan di perusahaan ini karena perusahaan lain belum tentu bisa memberikan keuntungan sebesar yang saya dapatkan sekarang | | √ | |
| 17. | Belakangan ini orang terlalu sering berpindah dari satu perusahaan ke perusahaan lain | <i>Normative commitment</i> | √ | |
| 18. | Saya tidak percaya jika seseorang harus selalu setia kepada perusahaannya | | | √ |
| 19. | Berpindah dari satu perusahaan ke perusahaan lain bukanlah hal yang tidak etis | | | √ |
| 20. | Alasan utama saya bekerja pada perusahaan ini karena saya percaya kesetiaan merupakan hal terpenting sehingga saya menganggapnya sebagai kewajiban moral untuk tidak keluar dari pekerjaan | | √ | |
| 21. | Saya merasa bukanlah hal yang baik untuk keluar dari pekerjaan saya meskipun mendapatkan tawaran pekerjaan yang lebih baik | | √ | |
| 22. | Saya diajarkan untuk memegang nilai kesetiaan terhadap satu perusahaan saja | | √ | |
| 23. | Segala hal menjadi lebih baik apabila orang-orang | | √ | |

| | | | | |
|-----|--|--|--|---|
| | bertahan pada satu perusahaan yang sama selama masa kerjanya | | | |
| 24. | Saya rasa menjadi orang yang paling setia terhadap perusahaan merupakan hal tidak mungkin lagi | | | √ |





FAKULTAS PSIKOLOGI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG

Pengantar

Selamat pagi / siang / sore

Bapak/Ibu yang saya hormati,

Saya adalah Nuur An-nisa' Permata Dewi mahasiswa Fakultas Psikologi 2013 Universitas Muhammadiyah Malang yang sedang melakukan penelitian tentang perilaku bekerja. Berkaitan dengan hal tersebut, saya memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk menjadi responden dalam penelitian ini dan memberikan jawaban pada setiap pernyataan dalam *kuesioner* ini sesuai dengan petunjuk yang ada.

Tidak ada jawaban benar atau salah dalam penelitian ini. Oleh karena itu, Bapak/Ibu diharapkan menjawab semua pernyataan **dengan jujur dan sesuai dengan keadaan diri Bapak/Ibu**. Data yang Bapak/Ibu berikan akan dijamin kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk keperluan penelitian. Bapak/Ibu diharapkan menjawab dengan cermat dan teliti, jangan sampai ada pernyataan yang terlewat agar data dapat diolah. Atas perhatian dan bantuannya, saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya,
An-nisa'

PETUNJUK PENGISIAN

Pada bagian ini terdapat pernyataan yang **menggambarkan perilaku Anda ketika bekerja**. Berilah tanda silang (X) dalam pilihan jawaban yang menurut Anda paling menggambarkan kondisi Anda saat ini.

Pilihan jawaban yang tersedia adalah :

STS : Jika Anda **Sangat Tidak Setuju** dengan pernyataan tersebut

TS : Jika Anda **Tidak Setuju** dengan pernyataan tersebut

ATS : Jika Anda **Agak Tidak Setuju** dengan pernyataan tersebut

AS : Jika Anda **Agak Setuju** dengan pernyataan tersebut

S : Jika Anda **Setuju** dengan pernyataan tersebut

SS : Jika Anda **Sangat Setuju** dengan pernyataan tersebut

Contoh Pengerjaan :

| No | Pernyataan | STS | TS | ATS | AS | S | SS |
|----|---------------------------------------|-----|----|-----|----|---|----|
| 1. | Saya tidak datang terlambat ke kantor | | | | | X | |

Artinya :

Dalam kehidupan sehari-hari, anda tidak datang terlambat ke kantor sehingga anda **setuju** dengan pernyataan.

Cara mengganti jawaban :

| No | Pernyataan | STS | TS | ATS | AS | S | SS |
|----|---------------------------------------|-----|----|-----|----|---|----|
| 1. | Saya tidak datang terlambat ke kantor | | X | | | = | |

Artinya :

Dalam kehidupan sehari-hari, anda tidak datang terlambat ke kantor. Hal ini **tidak sesuai** dengan keadaan diri Anda.

Data Partisipan

Inisial :
Jenis Kelamin :
Usia :
Jabatan :
Masa Jabatan :
Lama Bekerja :

Bagian 1 :

Pilihan jawaban yang tersedia adalah :

STS : Jika Anda **Sangat Tidak Setuju** dengan pernyataan tersebut

TS : Jika Anda **Tidak Setuju** dengan pernyataan tersebut

ATS : Jika Anda **Agak Tidak Setuju** dengan pernyataan tersebut

AS : Jika Anda **Agak Setuju** dengan pernyataan tersebut

S : Jika Anda **Setuju** dengan pernyataan tersebut

SS : Jika Anda **Sangat Setuju** dengan pernyataan tersebut

| No | Pernyataan | STS | TS | ATS | AS | S | SS |
|----|--|-----|----|-----|----|---|----|
| 1. | Saya merasa percaya diri, menganalisa masalah jangka panjang untuk menemukan solusi. | | | | | | |
| 2. | Saya merasa percaya diri dalam mewakili unit kerja saya dalam rapat manajemen | | | | | | |
| 3. | Saya merasa percaya diri dalam berkontribusi untuk diskusi tentang strategi perusahaan. | | | | | | |
| 4. | Saya merasa percaya diri membantu untuk menetapkan target/sasaran diwilayah kerja saya. | | | | | | |
| 5. | Saya merasa percaya diri menghubungi orang diluar perusahaan (misalnya, pelanggan) untuk membahas masalah. | | | | | | |
| 6. | Saya merasa percaya diri menyajikan informasi kepada rekan-rekan | | | | | | |

| | | | | | | | |
|----|---|--|--|--|--|--|--|
| | sekelompok. | | | | | | |
| 7. | Jika saya menghadapi masalah dalam pekerjaan, saya memiliki berbagai alternatif untuk menyelesaikannya | | | | | | |
| 8. | Pada saat ini, saya penuh semangat mengejar tujuan pekerjaan saya. | | | | | | |
| 9. | Ada banyak cara disekitar masalah. | | | | | | |
| 10 | Saat ini saya melihat diri saya sebagai cukup sukses di tempat kerja. | | | | | | |
| 11 | Saya bisa memikirkan banyak cara untuk mencapai tujuan pekerjaan saya. | | | | | | |
| 12 | Pada saat ini, saya memenuhi tujuan pekerjaan yang telah saya tetapkan untuk diri saya. | | | | | | |
| 13 | Saya biasanya mengelola kesulitan kerja dengan berbagai cara. | | | | | | |
| 14 | Saya bisa mengerjakan sendirian jika kondisi ditempat kerja memaksa. | | | | | | |
| 15 | Saya biasanya menghadapi hal-hal stres di tempat kerja dengan tenang. | | | | | | |
| 16 | Saya bisa melalui masa-masa sulit di tempat kerja karena saya telah mengalami kesulitan sebelumnya. | | | | | | |
| 17 | Saya merasa saya bisa menangani banyak hal pada waktu di pekerjaan ini. | | | | | | |
| 18 | Ketika ada hal-hal yang tidak pasti bagi saya di tempat kerja, saya biasanya mengharapkan yang terbaik. | | | | | | |
| 19 | Jika ada sesuatu yang salah, saya akan bekerja | | | | | | |

| | | | | | | | |
|----|--|--|--|--|--|--|--|
| | dengan bijaksana | | | | | | |
| 20 | Saya selalu melihat sisi baik dari pekerjaan saya | | | | | | |
| 21 | Saya selalu optimis apa yang akan terjadi pada pekerjaan saya di masa depan. | | | | | | |



Bagian 2 :

STS : Jika Anda **Sangat Tidak Setuju** dengan pernyataan tersebut

TS : Jika Anda **Tidak Setuju** dengan pernyataan tersebut

ATS : Jika Anda **Agak Tidak Setuju** dengan pernyataan tersebut

AS : Jika Anda **Agak Setuju** dengan pernyataan tersebut

CS : Jika Anda **Cukup Setuju** dengan pernyataan tersebut

S : Jika Anda **Setuju** dengan pernyataan tersebut

SS : Jika Anda **Sangat Setuju** dengan pernyataan tersebut

| No | Pernyataan | STS | TS | ATS | AS | CS | S | SS |
|-----|--|-----|----|-----|----|----|---|----|
| 1. | Saya akan sangat senang untuk menghabiskan sisa karir saya dengan kantor pos lamongan ini. | | | | | | | |
| 2. | Saya menikmati membahas kantor pos lamongan saya dengan orang-orang di luar kantor pos lamongan. | | | | | | | |
| 3. | Saya berpikir bahwa saya bisa dengan mudah menyatu dengan kantor pos lamongan lain seperti saya dengan kantor pos lamongan saya. | | | | | | | |
| 4. | Saya merasa bukan bagian dari perusahaan ini | | | | | | | |
| 5. | Saya tidak merasa terikat secara emosional dengan perusahaan ini | | | | | | | |
| 6. | Kantor pos lamongan ini memiliki banyak makna pribadi bagi saya. | | | | | | | |
| 7. | Akan sangat sulit bagi saya untuk meninggalkan kantor pos lamongan saya sekarang, meskipun saya ingin. | | | | | | | |
| 8. | Terlalu banyak dalam hidup saya akan terganggu jika saya memutuskan saya ingin meninggalkan kantor pos lamongan saya sekarang. | | | | | | | |
| 9. | Sekarang, bertahan dengan kantor pos lamongan saya merupakan kebutuhan dan juga keinginan saya. | | | | | | | |
| 10. | Saya merasa bahwa saya memiliki terlalu sedikit alasan | | | | | | | |

| | | | | | | | | |
|-----|--|--|--|--|--|--|--|--|
| | bagi saya untuk meninggalkan kantor pos lamongan ini. | | | | | | | |
| 11. | Salah satu beberapa konsekuensi serius meninggalkan kantor pos lamongan ini adalah tidak adanya alternatif pekerjaan lain. | | | | | | | |
| 12. | Saya berfikir saat ini orang terlalu sering berpindah dari satu perusahaan ke perusahaan lain. | | | | | | | |
| 13. | Saya tidak percaya jika seseorang harus selalu setia kepada kantor pos lamongannya. | | | | | | | |
| 14. | Berpindah dari satu kantor pos lamongan ke kantor pos lamongan lain bukanlah hal yang tidak etis untuk saya. | | | | | | | |
| 15. | Salah satu alasan utama saya bekerja untuk kantor pos lamongan ini karena saya percaya kesetiaan merupakan hal terpenting sehingga saya menganggapnya sebagai kewajiban moral untuk tidak keluar dari pekerjaan. | | | | | | | |
| 16. | Segala hal menjadi lebih baik ketika orang-orang bertahan pada satu kantor pos lamongan yang sama. | | | | | | | |
| 17. | Saya berfikir menjadi orang setia terhadap perusahaan adalah hal yang tidak masuk akal lagi. | | | | | | | |

Terima kasih atas partisipasi yang Bapak/Ibu berikan terhadap kegiatan penelitian saya. Semoga semua kebaikan Bapak/Ibu mendapat balasan dari Tuhan Yang Maha Esa.

“Kebanyakan orang merasa sukses itu adalah hasil jerih payah diri sendiri, tanpa campur tangan Tuhan. Mengingat Tuhan adalah sebagai ibadah vertikal dan menolong sesama sebagai ibadah horizontal” –Bob Sadino-

Hormat saya,
An-nisa’